Droits et devoirs de l'apprenti(e) en milieu professionnel et au centre de formation

Les droits de l'apprenti(e)

L'apprenti(e) bénéficie des mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise.

Quand je suis à l'école est-ce du temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.
Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail. Le taux applicable aux heures supplémentaires est celui défini par art L.6222-28 du code du travail.

Pour les apprentis mineurs :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.
Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.
Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutive
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

Combien vais-je être rémunéré ?

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou SMC (Salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ére année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	39%	51%	61%*	100%*
3e année	55%	67%	78%*	100%*

** ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé*

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Cotisations :
Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- **Depuis le 1er mars 2025**, la partie excédant **50 %** du Smic est assujettie aux cotisations salariales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).
- Pour les contrats conclus avant cette date, la partie excédant 79 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales et l'exonération de CSG/CRDS est totale.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Et si je veux partir en vacances ?

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.
Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.
Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Vais-je recevoir un bulletin de salaire ?

Le bulletin de salaire est obligatoire (Art. L3241-1 du code du travail).

Suis-je soumis à un suivi médical ?

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.
Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.
Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.
L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

Ai-je le droit à une protection sociale ?

L'apprenti est assuré social et bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés (sans être assujetti aux cotisations (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles). Prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles lorsque l'apprenti est en entreprise et en centre de formation.
(Art. L6222-32 du code du Travail). Obligation de l'entreprise de proposer une mutuelle à l'apprenti.

L'apprenti bénéficie des régimes de prévoyance complémentaire existants dans l'entreprise.

Si j'ai un différend avec mon employeur que puis-je faire ?

Le médiateur consulaire de l'apprentissage peut être saisi par toute personne et toute entreprise engagée dans un contrat d'apprentissage à l'exception des contrats liés à la Fonction Publique. Le médiateur à contacter relève de la chambre consulaire du département d'implantation de l'entreprise. J'en parle aussi au CFA.

Quels sont les avantages dont je peux bénéficier ?

L'apprenti peut, sous conditions, bénéficier d'une aide financière au permis de conduire - Décret 2019-1 du 3 janvier 2019.

L'apprenti qui a trouvé une entreprise et signer son contrat peut bénéficier de la carte d'étudiant des métiers. Cette carte sera produite par le centre de formation et distribuée à chaque apprenti à la rentrée. Elle permet de bénéficier de nombreuses réductions.

Les devoirs de l'apprenti(e)

- Respecter le règlement intérieur du CFA AUTO et de l'entreprise
- Respecter les horaires de travail.
- L'exécution du travail par le salarié implique que celui-ci adopte un comportement professionnel de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées, il doit respecter la discipline et les directives de ses supérieurs hiérarchiques.
- L'apprenti peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.

- Fournir les justifications pour vos absences telles que définies dans le code du travail (retenue éventuelle sur salaire aussi bien en entreprise qu'au CFA).
- Réaliser les missions confiées par l'entreprise et par le CFA.
- Il doit prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Suivre avec assiduité les enseignements et se présenter à l'examen.
- L'apprenti(e) est responsable de son livret de formation et s'engage à le présenter à chaque alternance à son entreprise d'accueil et à son établissement de formation.

Le non-respect de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant conduire à licenciement
A cet égard, il est rappelé que l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement par l'employeur.

Quelques rappels…

L'apprenti est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :

- Il ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement des salariés.
- L'apprenti a droit sur son lieu de travail au respect de sa vie privée et au respect de sa liberté d'expression qui toutefois est limitée par ses propres obligations de discrétion et de loyauté envers son employeur.
- Pour autant qu'il soit nécessaire de le rappeler, le harcèlement moral et/ou sexuel constitue un délit.
- La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires. Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes), qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime et qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

Ils sont passibles de sanctions pénales. Tout apprenti bénéficie de protection contre la discrimination et contre le harcèlement moral et sexuel.

En quelques mots…

Le rôle de l'employeur :

- Favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ;
- Lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique ;
- Permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple).

Le rôle de l'alternant :

- Suivre avec assiduité sa formation
- Bien s'intégrer dans l'entreprise
- Respecter les règles de sécurité et d'hygiène
- Respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation
- Respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise

Le rôle de l'organisme de formation :

- Dispenser une formation théorique et pratique (en plateaux techniques) de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé
- Assurer et suivre en permanence le partenariat avec l'entreprise, autant sur le volet pédagogique, éducatif ou social

Mis à jour le 10 mars 2025