

Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière!



Sommaire

EDITO.....	5
PRÉAMBULE : BOUGER AVEC LA CGT	6

GUIDE

I – QU'EST-CE QUI TE PROTÈGE ?	7
LE CODE DU TRAVAIL.....	7
LES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	7
II – TES DROITS	8
TON ENTRÉE EN APPRENTISSAGE	8
• Que se passe-t-il si j'ai 15 ans ?	8
• Un contrat d'apprentissage après 25 ans, c'est possible ?	8
• Ton contrat d'apprentissage en CDI, c'est nouveau !	8
• La durée du contrat peut varier... ..	8
• De un à trois ans... ..	8
• ...Entre 6 mois et un an.....	9
• Durée en cas d'échec à l'examen	9
• Tu n'as pas trouvé d'entreprise.....	9
• Un-e salarié-e en CDI a-t-il accès à l'apprentissage ?.....	9
• Le Contrat d'apprentissage, pour quel objectif ?.....	9
• Le contrat.....	9
• Deux employeurs pour un même apprenti. C'est possible ?	11
• Prime à l'embauche	11
TA FORMATION.....	11
• Le maître d'apprentissage	11
• La gratuité de la formation	13
• Les mêmes droits que les salarié-e-s de l'entreprise	13
TON SALAIRE	13
• Tes droits dans l'entreprise.....	13
• Dispositions particulières	14
• En cas de redoublement	14
• Dans le secteur public (hôpital public, la Poste, conseil régional...).....	14
• Tes avantages en nature.....	15
• L'impôt sur le revenu.....	15
TON TEMPS DE TRAVAIL	15
• Peut-on t'obliger à travailler la nuit ?	16
• Ton temps de pause.....	16
• Ton repos journalier et ton repos hebdomadaire.....	16
• Tes jours fériés.....	17
• L'exception du 1er Mai.....	17

TES CONGÉS.....	17
• Ton droit à congés pour préparer tes examens	17
• Tes congés payés	17
• Quid des congés non pris ?.....	18
TES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	18
• Le travaux interdits ou dangereux.....	18
• Le droit de retrait.....	19
• L'accident du travail et l'accident de trajet	19
• La rupture et la fin du contrat d'apprentissage.....	20
TES DROITS À CHÔMAGE.....	20
• Quelle est la durée de versement des allocations chômage ?	21
• Le chômage partiel	21
• Les droits rechargeables.....	21
TES DROITS ET TES AIDES DIVERSES	21
III – TA SANTÉ ET TA RETRAITE	25
LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL.....	25
LES CONDITIONS DE RESTAURATION.....	25
LES APPRENTI-E-S ET LA RETRAITE	25
IV – LE DROIT SYNDICAL	26
V – LE DROIT DE GRÈVE.....	26
VI – EN CAS DE LITIGE.....	27
LA DIRECCTE (INSPECTION DU TRAVAIL).....	27
LES OBLIGATIONS DES CFA	28
• Les centres de formation d'apprentis :	28
• Les CFA et la République.....	28
VII – LE SENS DES MOTS POUR S'ENGAGER DANS LA BATAILLE DES IDÉES.....	30
COTISATIONS OU CHARGES	30
«JE VOUS DONNE DU TRAVAIL».....	30
LE TRAVAIL, UN COÛT ?	30
PRISE D'OTAGE OU DROIT DE GRÈVE ?.....	31
LES VOLEURS DE TEMPS, LES VOLEURS DE TRAVAIL !	31
VIII – APPRENTI-E-S, VOTONS POUR	
NOS REPRÉSENTANT-E-S :	31
DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉ-E-S ;.....	31
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉ-E-S, NOUS VOTONS MAINTENANT TOUS LES QUATRE ANS ;	32
IX – DANS LES TPE DE L'ARTISANAT	33
DANS LES TPE DES PROFESSIONS LIBÉRALES, PROFESSIONS DE LA SANTÉ, DU DROIT.....	33
CONTACTS UTILES.....	36
LES FÉDÉRATIONS CGT ET L'APPRENTISSAGE.....	36



Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT

www.cgt.fr

Édito

Tu es apprenti-e, découvrant tout à la fois un métier par la formation que tu suis et la vie en entreprise.

Pour t'aider à te repérer, à connaître tes droits, la CGT met à ta disposition ce guide pratique. Riche en informations juridiques, tu y trouveras tout ce qu'il faut savoir sur ton contrat de travail, ta formation, ton salaire, les aides qui peuvent t'être allouées....

Pour la CGT, l'apprentissage doit représenter un véritable choix et la formation suivie doit te permettre réellement d'obtenir un emploi stable.



La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître ! Si ce guide ne peut remplacer la présence de militants de la CGT à tes côtés, il te permettra toutefois de disposer d'un certain nombre de repères essentiels.

Je te souhaite donc une bonne lecture. Une question, une proposition, n'hésite pas à nous contacter.

Sabine Génisson
Coordinatrice nationale Jeunes CGT

**CONCOURIR À LA PROGRESSION SOCIALE
ET EXERCER LA CITOYENNETÉ,
C'EST AUSSI CELA L'APPRENTISSAGE !**

La CGT refuse de réduire la question de l'alternance au seul aspect de l'apprentissage. En formation initiale, comme en formation continue, de nombreux secteurs d'activité s'appuient heureusement sur l'alternance comme mode pédagogique d'acquisition de savoirs, savoirs faire et de savoirs sociaux (ex: secteur sanitaire et social, transport). Parce que confédération générale du travail, la CGT n'a aucun rejet pour le transfert des acquis au contact de ses pairs, dans le cadre du travail. Reste à gagner que les acquis par ce mode de formation soient reconnus aussi dignes que ceux issus de la formation académique classique. Avec vous, nous voulons y travailler.

Bouger avec la CGT

Une des conditions essentielles pour trouver un emploi stable, reconnu et bien rémunéré dépend d'une formation initiale de base large et ouverte. Elle doit viser à former l'Homme, le ou la citoyen-ne et les salariés.

Vous devez, toutes et tous pouvoir, y accéder sans discrimination de genre ou d'origine, liée au handicap et quel que soit votre lieu d'habitation. C'est pourquoi, la CGT revendique un service public de proximité, garantissant laïcité, gratuité de l'enseignement, égalité d'accès et mixité sociale.

T'assurer une formation à la fois en adéquation avec tes projets, mais aussi te permettant des débouchés, des perspectives, une insertion sur le marché du travail et une intégration sociale, doit être une priorité de la Nation.

L'apprentissage est partie intégrante de la formation initiale. C'est une démarche pédagogique spécifique.

Aucun-e jeune ne doit sortir du système de formation initiale (scolaire ou en apprentissage) avant 18 ans, sans avoir obtenu au moins le premier niveau de certification.

Chaque jeune doit bénéficier d'un droit individuel à la formation continue, pour obtenir de nouvelles qualifications tout au long de sa vie. Ses années d'études, de stage, d'apprentissage et des périodes d'inactivité doivent être validées pour le calcul des droits à retraite.

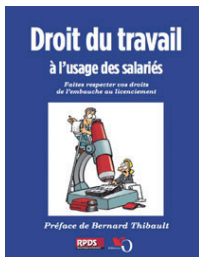
La CGT revendique des mesures concrètes concernant l'augmentation des rémunérations des contrats d'apprentissage, l'obtention de droits au transport et à la restauration, avec une prise en charge des frais par l'entreprise. Il y a nécessité de définir un tutorat obligatoire de qualité pour tous les contrats en apprentissage. Il faut, également, faire disparaître totalement le travail de nuit des apprenti-e-s.





I – QU'EST-CE QUI TE PROTÈGE ?

LE CODE DU TRAVAIL



Dans ta vie professionnelle, les règles sur tes droits et obligations sont inscrites dans le **CODE DU TRAVAIL**. Il contient toutes les obligations réglementaires applicables à toutes les professions.

À partir du Code du travail, la CGT met à disposition un guide donnant l'essentiel des repères dont les salarié-e-s ont besoin pour faire face aux litiges survenant à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Tu peux aussi t'informer par Internet : <http://www.legifrance.gouv.fr> (rubrique Code du travail).

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Par secteur d'activité professionnelle, il existe les **CONVENTIONS COLLECTIVES** : une convention collective est le résultat d'accords conclus (c'est-à-dire signés) entre les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés d'une même branche d'activité. Elle peut être conclue dans l'entreprise, au niveau de la branche (commerce, alimentaire, bâtiment...) ou départementalement, régionalement et enfin nationalement.

Ta convention est normalement mentionnée sur le bulletin de paie et affichée sur les lieux de travail. Tu peux également te rapprocher des délégués CGT de ton entreprise ou de la CGT près de chez toi. (voir lien internet ci-dessous).

La CGT près de chez vous : <http://cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html>

II – TES DROITS

TON ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

Elles se fait entre 16 ans et 25 ans pour la très grande majorité des cas.

Que se passe-t-il si j'ai 15 ans ?

Les jeunes âgé-e-s d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrit-e-s, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprenti-e-s pour débiter leur formation. (Article L6222-1 du Code du travail)

Un contrat d'apprentissage après 25 ans, c'est possible ?

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

1. Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
2. Lorsqu'il y a eu rupture de contrat

pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti-e ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
4. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie (article L6222-2 du Code du travail).

Ton contrat d'apprentissage en CDI, c'est nouveau !

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage

La durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat (articles L6222-7 et L6222-7-1 du Code du travail).

La durée du contrat peut varier... De un à trois ans...

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve de certains cas de prolongation. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compé-



tence de l'apprenti-e (*article L6222-8 du Code du travail*).

...Entre 6 mois et un an

Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

1. De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
2. De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
3. Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
4. Dont la préparation a été commencée sous un autre statut (*article L6222-9 du Code du travail*).

La durée en cas d'échec à l'examen

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1. Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
2. Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret (*article L6222-11 du Code du travail*).

Tu n'as pas trouvé d'entreprise

Si tu es âgé-e de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et que tu justifies avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, tu peux, à ta demande, si tu n'as pas été engagé-e par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qua-

lification professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section.

Tu bénéficies alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprenti-e-s ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisant en entreprise (*article L6222-12-1 du Code du travail*).

Un-e salarié-e en CDI a-t-il accès à l'apprentissage ?

Si tu es salarié-e titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur (*article L6222-13*).

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L6233-8 du Code du travail.

Le Contrat d'apprentissage, pour quel objectif ?

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet de te donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (*article L6211-1 du Code du travail*).

Le contrat

Il est obligatoirement conclu par écrit,

LA CGT...



www.jeunes.cgt.fr



ET SI J'Y ÉTAIS?

préalablement à l'emploi entre le CFA, l'employeur et l'apprenti-e ou pour les mineur-e-s, le représentant légal (parents...) (*article L6222-4 du Code du travail*). Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprenti-e-s. Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- ▶ date du début de l'apprentissage ;
- ▶ durée du contrat ;
- ▶ rémunération ;
- ▶ nom du maître d'apprentissage ;
- ▶ diplôme et durée d'expérience de celui-ci ;
- ▶ Choix du centre de formation...

Vous devez exiger un exemplaire de votre contrat ! Votre employeur, dans le secteur privé, s'engage à, notamment, garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante (*Article L6223-1 du Code du travail*).

Tu peux également être embauché-e par une entreprise du secteur public. Tu dépendras alors des différents statuts de la fonction publique.

Deux employeurs pour un même apprenti. C'est possible ?

Oui sous certaines conditions (*voir article L6222-5-1 du Code du travail*).

Prime à l'embauche

Il a été annoncé, le 19 septembre 2014, que de nouvelles primes de 1 000 euros à l'embauche seraient accordées pour les entreprises de moins de 250 salariés.

TA FORMATION

La CGT est attachée à la qualité de la formation dispensée par apprentissage et à son caractère gratuit.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprenti-e-s (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur.

Tu as droit au minimum à 400 heures par an en moyenne en CFA, (*article R6233-52 du Code du travail*).

Le maître d'apprentissage

La personne directement responsable de ta formation et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti-e dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprenti-e-s. Peuvent être maître d'apprentissage :

1. Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti-e et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

LES JEUNES NE SONT PAS UNE MARCHANDISE !!



DÉFENDS TES DROITS, SYNDIQUE-TOI!



Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti-e après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable (*articles R6223-22 et -24 du Code du travail*).

Sauf rares dérogations, il ne peut y avoir plus de deux apprenti-e-s simultanément en formation par maître d'apprentissage. L'employeur doit dégager le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour mener à bien sa mission de formation, et doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti-e et des diplômes qui les valident (*article L6233-8 du Code du travail*).

La gratuité de la formation

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti-e à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage (*article L6221-2 du Code du travail*).

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais (*article L6224-4 du Code du travail*).

Par ailleurs, un arrêt de la cour d'appel stipule : La formation dispensée par un CFA constitue une modalité de l'exécution normale du contrat d'apprentissage. De ce fait, aucun droit d'inscription ou frais de scolarité ne peut être perçu par

le CFA auprès de l'apprenti-e ou de l'employeur (arrêt de la cour d'appel de Lyon, 25 novembre 2008).

Les mêmes droits que les salariés de l'entreprise

Tu bénéficies des dispositions applicables à l'ensemble des salarié-e-s dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (*article L6222-23 du Code du travail*).

TON SALAIRE

Une rémunération est obligatoirement versée à l'apprenti-e. Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, tu perçois un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (*articles L6222-27 et suivants, D6222-26*) et suivants du Code du travail, (*voir tableau ci-après*).

Ainsi, par exemple, lors de la première année de contrat, si tu es âgé-e de 19 ans, tu dois être rémunéré-e à hauteur de 41 % du Smic.

Pour les apprenti-e-s âgé-e-s de 21 ans et plus, le pourcentage s'applique au Smic ou au salaire minimum de la convention collective, si ce salaire est plus favorable.

Tes droits dans l'entreprise

Tu dois bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s de l'entreprise, que ces avantages soient issus du Code du travail, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage, (*article L6222-23 du Code du travail*).

Tu bénéficies notamment :

- ▶ de la prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le travail ;
- ▶ des primes et indemnités diverses (13^e mois, prime de vacances, intéressement...) ;
- ▶ des avantages en nature ;
- ▶ de congés exceptionnels (mariage, enterrement, déménagement...).

Tous les éléments de salaire et avantages applicables aux autres salarié-e-s (prime de transport, de panier...) sont également et obligatoirement dus aux apprenti-e-s.

Dispositions particulières

La durée de l'apprentissage peut, pour plusieurs raisons, varier durant son exécution. Tu peux changer d'entreprise et donc de contrat. Dans ces cas-là, la loi prévoit une adaptation du seuil de rémunération, (articles D6222-18, D6222-28 et suivants du Code du travail).

Il existe également des cas où le salaire minimum est obligatoirement majoré d'une part substantielle et c'est notamment le cas

quand l'apprenti-e obtient un diplôme en cours d'apprentissage, (Article D6222-33 du Code du travail).

En cas de redoublement

La rémunération est identique à celle de l'année précédente.

Résultant de la négociation, du rapport de forces, certaines branches professionnelles ont des grilles de salaires plus élevées.

Dans le secteur public (hôpital public, la Poste, conseil régional...)

La rémunération versée à l'apprenti-e est majorée : de 10% si tu prépares un titre ou diplôme de niveau IV (Bac...), de 20% si tu prépares un titre ou diplôme de niveau III.

Ex : Niveau III (bac + 2) – 19 ans – 2^e année : 49% + 20% = 69% du Smic.

L'employeur doit te remettre OBLIGATOIREMENT ton bulletin de salaire à la fin de chaque mois.

Il comporte :

- le code APE (identification du secteur de l'activité principale de l'entreprise) ;



Rémunération minimale obligatoire

Année du contrat	Rémunération minimale en% du Smic ou salaire conventionnel minimum		
	Apprenti-e âgé-e de - 18 ans	Apprenti-e âgé-e de 18 à 20 ans	Apprenti-e âgé-e de 21 ans et +
1 ^{re} année de contrat	25 %	41 %	53 %
2 ^e année de contrat	37 %	49 %	61 %
3 ^e année de contrat	53 %	65 %	78 %

- l'intitulé de la convention collective (si elle existe) qui détermine les conditions de travail, d'emploi et les garanties ;
- la classification (qualification, coefficient) qui doit correspondre au travail effectué ;
- l'ensemble des heures effectuées y compris les heures supplémentaires ;
- les primes ;
- les cotisations sociales ;
- le salaire net.

Tes avantages en nature

Lorsque tu es logé-e et nourri-e, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais de ton salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire, (*articles R6222-4 et D6222-35 du Code du travail*).

L'impôt sur le revenu

Les salaires versés aux apprenti-e-s sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic. Par ailleurs, les apprenti-e-s ne peuvent être rattaché-e-s au foyer fiscal de leurs parents que jusqu'à 25 ans. Mais ces derniers n'auront plus droit à la réduction d'impôt pour enfant scolarisé.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Tu ne peux pas travailler plus de 35 heures par semaine, et plus de 8 heures par jour (pour les apprenti-e-s mineur-e-s et 10 heures par jour (pour les majeur-e-s) (*articles L3121-10 et suivants, L3162-1, et L3121-34 et suivants du Code du travail*)).

Le temps consacré par les apprenti-e-s à la formation en CFA est inclus dans

EXEMPLE BÂTIMENT

BTP – Grille des salaires des apprenti-e-s niveau IV et V

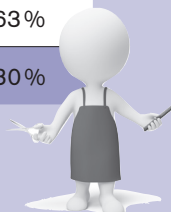


Âge-e	Année d'exécution	% Smic
16/17 ans	1 ^{re} année	40 %
16/17 ans	2 ^e année	50 %
16/17 ans	3 ^e année	60 %
18/20 ans	1 ^{re} année	50 %
18/20 ans	2 ^e année	60 %
18/20 ans	3 ^e année	70 %
21 ans et plus	1 ^{re} année	55 %
21 ans et plus	2 ^e année	65 %
21 ans et plus	3 ^e année	80 %

EXEMPLE COIFFURE

Coiffure – Grille des salaires des apprenti-e-s – niveau V

Âge-e	Année d'exécution	% Smic
16/17 ans	1 ^{re} année	27 %
16/17 ans	2 ^e année	39 %
16/17 ans	3 ^e année	55 %
18/20 ans	1 ^{re} année	43 %
18/20 ans	2 ^e année	51 %
18/20 ans	3 ^e année	67 %
21 ans et plus	1 ^{re} année	55 %
21 ans et plus	2 ^e année	63 %
21 ans et plus	3 ^e année	80 %



cette durée maximale de travail, (*article L6222-24 du Code du travail*).

Tu peux être sollicité-e pour effectuer des heures supplémentaires, mais dans des conditions très restrictives pour les mineur-e-s (5 heures supplémentaires maximum par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail), (*article L6222-25 du Code du travail*). Leur salaire doit alors être majoré de la même manière que celui des autres salarié-e-s, (*articles L6222-28, L3121-22 et suivants du Code du travail*).

Peut-on t'obliger à travailler la nuit ?

Il est, en principe, interdit de faire travailler de nuit un apprenti-e âgé-e de moins de 18 ans. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans certains secteurs (boulangerie, pâtisserie...), mais seulement après autorisation de l'inspecteur du travail.

Aucune dérogation entre minuit et 4 h du matin, (*articles L3163-2 et L6222-26, R3163-1 et suivants, R6222-24 et - 25 du Code du travail*).

Quelques exemples :

Hôtellerie et restauration

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

Boulangerie et pâtisserie

Le travail de nuit peut être autorisé à partir de 4 heures, uniquement dans les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures.

Spectacles

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à minuit.

Cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Ton temps de pause

Tu bénéficies bien évidemment du droit à une pause. Elle est au minimum de 30 minutes pour 4h30 de travail consécutif, si l'apprenti-e est mineur-e, (*article L3162-3 du Code du travail*). Elle passe à un minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives dès lors que l'apprenti-e est majeur-e, (*article L3121-33 du Code du travail*).

Ton repos journalier et ton repos hebdomadaire

Les apprenti-e-s majeur-e-s doivent bénéficier d'un repos minimal d'une journée pleine par semaine, (*article L3132-2 du Code du travail*). Entre deux journées de travail, ils ou elles bénéficient d'un repos d'au moins 11 heures consécutives, (*article L3131-1 et suivants du Code du travail*).

Le temps de repos des apprenti-e-s mineur-e-s est allongé puisqu'il est de 12 heures entre deux journées de travail pour les 16-18 ans, et de 14 heures pour les moins de 16 ans, (*article L3164-1 du Code du travail*). Le repos hebdomadaire



est fixé à un minimum de deux jours consécutifs, (*article L3164-2 du Code du travail*).

Il est à noter que le repos hebdomadaire est, en principe, fixé au dimanche. Mais, il existe de nombreuses dérogations, y compris pour les mineur-e-s (dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie, charcuterie, boucherie, poissonnerie, fromagerie-crèmerie, traiteurs), (*articles L.3164-5 et R3164-1 du Code du travail*).



Tes jours fériés

En principe, les apprenti-e-s mineur-e-s ne doivent pas travailler les jours fériés. Il existe, cependant, des exceptions prévues dans certaines conventions collectives, (*articles L3164-8 et R3164-2 du Code du travail*).

L'exception du 1^{er} Mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé, pour l'ensemble des salarié-e-s quel que soit l'âge.

TES CONGÉS

Ton droit à congés pour préparer tes examens

L'employeur doit te laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves d'examen et pour leur préparation (congé supplémentaire de cinq jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves).

Ceci doit te permettre soit de pouvoir suivre les cours de formation organisés spécialement dans les CFA ou de le préparer seul-e, même en l'absence de cours organisés, (*article L6222-35 du Code du travail*).

Important : Pendant ces cinq jours de

congé, l'employeur doit maintenir le salaire.

Tes congés payés

Les apprenti-e-s sont soumis(es) aux mêmes règles que celles s'appliquant à l'ensemble des salarié-e-s pour leurs droits aux congés. Ainsi, ils ou elles doivent pouvoir profiter des congés payés, au minimum 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, y compris le samedi, mais n'incluent pas le dimanche et jours fériés. Les apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 21 ans, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables par an, (*article L3164-9 du Code du travail*).

Ils ou elles ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils ou elles réclament le bénéfice, en plus de celles acquises

à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Quid des congés non pris ?

L'employeur doit donner ces congés, mais si à la fin du contrat d'apprentissage, tous les congés n'ont pas été pris, ils doivent être rémunérés.

TES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un fondamental (*article L4121-1 du Code du travail*) : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cet article se décline en de nombreuses obligations pour l'employeur en matière de conditions et de santé au travail.

Tu dois bénéficier des mêmes équipements de travail ou de protection (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...) que les autres salarié-e-s de l'entreprise effectuant des tâches similaires.

Contacte un-e délégué-e CGT si tu rencontres des problèmes dans l'entreprise.

Les travaux interdits ou dangereux

En principe, l'employeur ne peut pas demander à l'apprenti-e mineur-e de réaliser des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité (*articles L6222-30, D4153-15 et suivants du Code du travail*).

En effet, il peut arriver que la réalisation d'un travail dangereux soit nécessaire à la formation. La loi autorise la réalisation, par les apprenti-e-s mineur-es, de certains de ces travaux à condition que l'employeur ait obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail (*articles D4153-41 et suivants du Code du travail*).

Cependant, certains travaux restent interdits pour les mineur-e-s ou les moins de 16 ans : conduite de tondeuse, utilisation d'un marteau-piqueur, exposition à des produits chimique... (*articles R4153-15 et suivants du Code du travail*).

En dehors de ces cas précis, si l'apprenti-e est exposé-e à un danger particulièrement grave du fait de son travail ou de ses conditions de travail (conduite de machines dangereuses, violation de la durée du travail...), ou à des violences (brutalité physique, insultes, humiliations...), il faut en parler au délégué du personnel ; s'il n'y en a pas dans l'entreprise, il faut s'adresser directement à l'inspecteur du



travail. En effet, il existe une procédure particulière lui permettant de suspendre le contrat, tout en maintenant la rémunération de l'apprenti-e après enquête contradictoire.

Le droit de retrait

Le ou la salarié-e, confronté-e à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié-e ne doit cependant pas créer, pour d'autres personnes, une nouvelle situation de danger grave et imminent. Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salarié-e-s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (*L.4131-1 du Code du travail*).

Contacte un ou une délégué-e CGT ou le ou la représentant-e au CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) pour faire valoir ce droit et faire respecter tes conditions de travail.

L'accident du travail et l'accident de trajet

L'accident du travail est celui qui survient du fait ou à l'occasion du travail ou de la formation (*article L6222-32 du Code du travail*).

L'accident du trajet survient au cours du parcours normal aller-retour effectué par l'apprenti-e entre son lieu de travail (entreprise ou CFA) et son domicile. Il est en partie assimilé à un accident du travail.

En cas d'accident du travail, il faut avertir

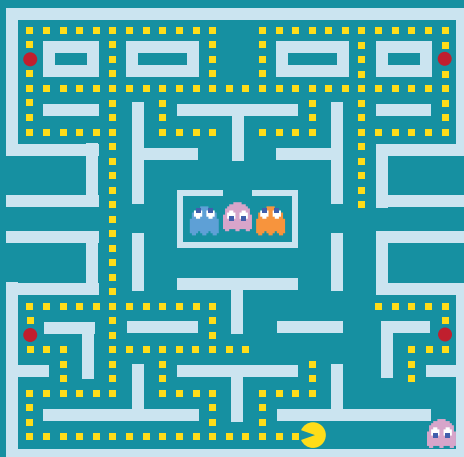


l'employeur immédiatement, au plus tard dans les 24 heures. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et délivrer à l'apprenti-e une feuille d'accident qui lui permettra d'être dispensé-e de l'avance des frais médicaux.

Tu pourras toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire. Les indemnités sont plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie d'origine non professionnelle.

Si l'employeur refuse de te donner la feuille d'accident ou si tu penses qu'il n'a pas fait de déclaration aux Caisses, adresse-toi immédiatement à l'unité territoriale de la Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – inspection du travail) et à ta CPAM.

C'est pas parce qu'on aime
les jeux vidéos qu'on va
se laisser bouffer
par le MEDEF !



La rupture et fin du contrat d'apprentissage

La loi limite les motifs qui peuvent donner lieu à la rupture du contrat d'apprentissage.

Résiliation dans les deux premiers mois

Durant les deux premiers mois d'apprentissage, il peut être mis fin au contrat par l'apprenti-e ou le maître d'apprentissage, par un écrit envoyé à la direction du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire, qui l'enverra à la Direccte (inspection du travail), (articles L6222-18, R6222-21 Code du travail).

Résiliation après les deux premiers mois

Après les deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que dans certains cas prévus par le Code du travail (articles L.6222-18 et R6222-36 et suivants du Code du travail) :

- En cas d'accord entre l'apprenti-e et l'employeur

Cette rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par

l'employeur et l'apprenti-e ainsi que par ses représentants légaux s'il ou elle est mineur-e. Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre des métiers qui la transmettra à la Direccte (inspection du travail).

- Par une résiliation judiciaire

La rupture du contrat d'apprentissage peut être demandée aux juges du conseil de Prud'hommes en cas de :

- *Faute grave ou manquements répétés* de l'apprenti-e ou de l'employeur à ses obligations.

Si l'employeur reproche des manquements graves et répétés à l'apprenti-e, il ne peut de lui-même rompre le contrat d'apprentissage. Il doit nécessairement en faire la demande au juge.

L'apprenti-e ne peut pas démissionner. S'il ou elle veut partir parce qu'il ou elle reproche certains faits à son employeur (salaire non versé, tâches confiées qui mettent l'apprenti-e en danger...), il ou elle doit demander en justice la résiliation de son contrat.

- *Inaptitude de l'apprenti-e à exercer son*

métier. L'employeur ne peut pas constater de lui-même l'inaptitude de l'apprenti-e.

Seuls des organismes habilités le peuvent (centre d'information et d'orientation public, centre de la Chambre de métiers, médecin du travail, médecin scolaire) en prenant l'avis de la direction du CFA.

En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit ensuite demander la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au conseil de Prud'hommes. (R.6222-36 et suivants du Code du travail).

- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

L'apprenti-e, s'il ou elle obtient son diplôme ou le titre qu'il ou elle prépare en cours d'apprentissage, peut rompre le contrat. Il ou elle doit cependant en informer son employeur par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat, (articles L6222-19, R6222-22 et - 23 du Code du travail).

Important : Dans tous les cas, l'employeur doit délivrer un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation pour Pôle emploi.

LES DROITS À CHÔMAGE

Sauf en cas de démission, à la fin de son contrat, l'apprenti-e bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi. Des conditions sont à respecter comme pour tout salarié-e :

Il faut être sans emploi et avoir travaillé au minimum six mois au cours des 22 derniers mois.

Le versement des allocations n'est pas automatique : vous devez vous inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le 1^{er} jour qui suit la fin de ton contrat, pour ne pas perdre de jours d'indemnisation.

Ces allocations sont calculées en

fonction de votre contrat en alternance. Elles sont égales à 75% de votre ancien salaire brut, celui-ci n'était pas supérieur à 1 143, 30 euros. Vous pouvez faire une simulation de vos indemnités sur le site de Pôle Emploi.

Quelle est la durée de versement des allocations chômage ?

Cette durée, énoncée en jours, varie en fonction de celle de ton contrat en alternance, mais elle est toujours au moins égale à la durée de ce contrat, sans toutefois excéder 700 jours.

Le chômage partiel

Lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques, l'employeur peut, dans certains cas, diminuer le temps de travail, voire suspendre son activité. Les salarié-e-s (dont les apprenti-e-s) peuvent alors percevoir des allocations de chômage partiel, qui compensent partiellement la perte de leur salaire.



Les heures de cours ne sont, en revanche, pas indemnisées au titre du chômage partiel.

Les droits rechargeables

À compter du 1^{er} octobre 2014, de nouvelles règles entrent en vigueur concernant le rechargement des droits. Pour y prétendre il faut justifier d'une période de 150 heures au moins de reprise d'activité antérieure à la date de fin des droits.



TES DROITS ET AIDES DIVERSES

Le droit à une carte d'étudiant des métiers

Depuis 2011, tu dois disposer d'une carte d'étudiant des métiers délivrée par le centre de formation d'apprentis. Elle est annuelle et doit être renouvelée chaque année, elle est réservée au moins de 26 ans. Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiant-e-s : accès aux restaurants et aux logements universitaires (Crous), tarifs réduits pour les transports, le cinéma, les salles de spectacles, les activités sportives...

La carte est récupérée par le CFA, si le contrat d'apprentissage est rompu (*art L6222-36-1 du Code du travail*).

Les aides ou allocations

Allocations familiales : tes parents les perçoivent jusqu'à tes 20 ans, et à la condition que le salaire soit inférieur à 55% du Smic.

Allocation logement : tu peux la percevoir si tu payes un loyer et sous conditions de ressources. Si tu bénéficies des allocations logement, tu es forcément hors du foyer fiscal de tes parents qui ne toucheront plus, le cas échéant, les allocations familiales. Il convient donc de faire un comparatif. Contacte la Caf (caisse d'allocations familiales) : www.caf.fr.

Aides des conseils régionaux : les conseils régionaux peuvent verser des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis-e-s. Ces subventions sont, soit reversées à l'apprenti-e, soit déduites des frais facturés par le CFA. Contacte le conseil régional pour connaître tes droits (ou recherche sur le site du conseil régional en effectuant la recherche «aides pour apprentis»).

Des infos par région sur <http://www.reseautudiant.com/savoir/bourses-d-etudes-1/section-france-bourses-boursesregions.htm>.

Selon les professions, des aides spécifiques peuvent être attribuées (par exemple : pro BTP, pour l'achat d'une voiture).

Se loger

Le droit au logement social pour les jeunes, étudiant-e-s et salarié-e-s, est une nécessité. Il existe des logements sociaux à destination des jeunes.

Foyer jeunes travailleurs

L'Association loge beaucoup d'apprenti-e-s dans ses résidences dans toute la France. C'est une bonne solution à des coûts abordables.

Une mine d'information sur ce site : <http://www.unhaj.org/>

Avec la carte d'étudiant des métiers, tu as accès aussi au logement universitaire (Crous).

Le Loca-Pass

Les aides Loca-Pass proposent de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, pour un montant maximum de 2 000 € remboursable par mensualité de 15 € minimum.

Se déplacer

Tu as le droit à la prise en charge par ton employeur de tes frais de transport domicile/travail dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s (50% du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur présentation du justificatif). Mais cette prise en charge ne concerne que le coût du transport entre le domicile et l'entreprise.

Tu peux bénéficier d'une prise en charge forfaitaire pour tes déplacements de ton domicile à ton centre de formation. En effet, le conseil régional a la faculté de mettre en place une participation au transport, à l'hébergement et à la restauration.

En règle générale, ces dernières sont accordées aux apprenti-e-s qui résident à plus de 5 km de leur lieu de cours. Mais ces barèmes sont déterminés et réactualisés régulièrement par le conseil régional, qui verse soit directement ces primes à l'apprenti-e ou par l'intermédiaire du centre de formation. Tu dois donc te renseigner auprès de ton CFA afin de savoir si tu peux bénéficier d'une telle prise en charge et connaître son montant.

Mobili-Jeune

Bénéficiaires : Jeune de moins de 30 ans ayant déposé sa demande au plus tard le jour de son 30ème anniversaire.

Et salarié-e en formation professionnelle au sein d'une entreprise privée non agricole, sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance.

Caractéristiques : L'Aide MOBILI-JEUNE est une aide financière sous forme de subvention, sans frais pour le bénéficiaire.

Prise en charge partielle des échéances ou quittances de loyer, dans la limite du reste à charge et déduction faite de l'APL, à raison de 100 euros par mois au maximum.

Versement au locataire par avance au début de chaque trimestre, sous réserve de la présentation des 3 précédentes échéances de quittances ou de redevances acquittées.

Aide attribuée durant toute la période de



formation professionnelle, dans la limite de 3 ans.

Conditions : La rémunération doit être inférieure ou égale à 100% du Smic.

Le montant du Smic à prendre en considération est celui inscrit sur le contrat d'alternance, d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le montant brut mensuel du Smic est de 1445,42 euros au 1er janvier 2014 pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures (soit un taux horaire de 9,53 euros).

Demande à présenter dans un délai de 6 mois à compter de la date de démarrage du cycle de formation ou de 3 mois avant la date de démarrage du cycle de formation.

L'occupation du logement doit être liée à une période de formation.

Le logement occupé peut être conventionné ou non, en sous location ou en colocation.

Signature d'un bail, d'une convention d'occupation en structure collective ou d'un avenant en colocation.

POUR TA VIE AU BOULOT, T'ES PLUTÔT ?

jeunes
cgt

OU

SEUL
ET
ISOLÉ

RESTE CONNECTÉ, REJOINS LA CGT !



III - TA SANTÉ ET TA RETRAITE

La santé doit être envisagée tout au long de la vie en lien avec le travail. L'accès à la santé est un droit pour chacune et chacun dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à l'énergie...

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salarié-e-s du fait de leur travail. À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salarié-e-s tout au long de leur parcours professionnel.

- Comme tout salarié-e tu bénéficieras : obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (deux mois).

- tu peux demander, dans le privé comme dans le public à rencontrer le médecin du travail dès que tu en ressens le besoin.
- d'une visite de surveillance médicale tous les deux ans, hors professions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé si tu es en situation de handicap. Des dispositifs supplémentaires s'appliquent pour les mineurs, en cas de dérogation sur le temps de travail ou l'utilisation de machines dangereuses.

LES CONDITIONS DE RESTAURATION

L'alternance de tes cours et ta présence en entreprise t'impose un rythme soutenu, des besoins alimentaires adaptés... Pour la CGT, il est de la responsabilité de ton employeur de mettre à ta disposition les moyens d'avoir une bonne alimentation. Il doit veiller, par exemple, à des pauses repas suffisantes, à l'installation de locaux réservés au repas, propres et conviviaux avec des équipements appropriés. Si un restaurant



d'entreprise existe, tu dois y avoir accès à des tarifs modérés.

LES APPRENTI-E-S ET LA RETRAITE

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle.

Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladies, de recherche d'emploi, de maternité...

Les années d'apprentissage comptent pour la retraite, aussi bien dans le régime général que dans les régimes complémentaires.

La CGT a obtenu que les droits à retraite couvrent toute la période d'apprentissage (4 trimestres par année).



IV – LE DROIT SYNDICAL

L'apprenti-e peut adhérer au syndicat de son choix, avec les mêmes droits syndicaux que les autres travailleurs-euses.

Sous réserve des conditions exigées par la loi, il ou elle est électeur(ice) et éligible et peut être délégué-e syndical-e.

EN FINIR AVEC L'IDÉE REÇUE SELON LAQUELLE ÊTRE SYNDIQUÉ-E COÛTE CHER :

FAUX

Lorsque nous sommes syndiqué-e-s à la CGT, nous acquittons une cotisation mensuelle égale à 1% de notre salaire. Question de solidarité. Les paiements collectés déterminent le nombre des membres du syndicat.

Les fonds ainsi collectés garantissent notre indépendance en finançant l'activité de notre organisation syndicale.

Ces fonds collectés sont utilisés pour donner de l'information, organiser des formations, payer les déplacements, payer du personnel permanent et technique, financer la solidarité. Faire face aux nombreuses activités, représentations et négociations.

Cette cotisation nous permet aussi d'adhérer à la confédération européenne des syndicats et de la Confédération syndicale internationale (CES et CSI)

Ta cotisation syndicale est en partie déductible des impôts sur le revenu ou si tu n'es pas imposable, cette cotisation

t'ouvre droit depuis de l'exercice fiscal 2012 à un crédit d'impôt. (Une égalité de droit revendiqué par la CGT entre imposable et non imposable)

Tu pourras bénéficier d'une réduction ou d'un crédit d'impôt à hauteur de 66% de ta cotisation syndicale (exemple pour une cotisation annuelle de 135 euros, tu auras une réduction ou un crédit d'impôt d'un montant de 89,10 euros).

Sache que les employeurs sont fortement organisés et ce sont les entreprises, donc notre travail, qui paient leurs cotisations syndicales.

V – LE DROIT DE GREVE

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tous les salarié-e-s par la Constitution française et les textes internationaux. Les apprenti-e-s peuvent donc l'exercer dans les mêmes conditions.

Ce droit autorise les salarié-e-s à arrêter leur travail, après avoir informé l'employeur de leurs revendications ou sur mot d'ordre d'un syndicat. En arrêtant le travail, les salarié-e-s démontrent que les entreprises ne fonctionnent que par leur travail.

Ce droit peut être utilisé à tout moment. Dans le secteur privé : 1 h de grève = 1 h de perte de salaire.

L'employeur n'a pas le droit de recruter un nouveau salarié-e ou apprenti-e pour te remplacer.

Tu ne peux pas être sanctionné-e, ni licencié-e pour avoir participé à un mouvement de grève.

Bon à savoir : Attention une grève doit être collective. Si l'apprenti-e est le ou la seul-e salarié-e de l'entreprise, il ou elle peut faire grève s'il existe un appel



syndical (national ou local) dépassant l'entreprise.

Dans les petites entreprises, nous te conseillons fortement de te rapprocher de la CGT avant de commencer un mouvement de grève. Seul-e ou à très peu, les pressions de l'employeur pour reprendre le travail pèsent durement sur les salarié-e-s, le soutien d'un syndicat est donc essentiel.

Plus nombreux, on est plus fort.

Pour plus d'infos :

<http://www.cgt.fr/-Droit-de-greve-.html>

VI – EN CAS DE LITIGE

Licenciement abusif, non paiement des heures de travail, travail non-déclaré, fiches de paies non remises,... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de Prud'hommes. C'est une juridiction particulière ou les juges sont élus, composé-e-s à égalité d'élue-e-s salarié-e-s et employeurs.

Pour les cas particulièrement urgents

Pour **un emploi stable à temps plein**
 Pour **un salaire minimum de 1700 €**
 Pour **la reconnaissance de mes qualifications**
 Pour **le respect de mes droits**

je suis syndiqué(e)
et toi ?

CGT JEUNES
 263 rue de Paris
 93516 Montreuil cedex
 Tél : 01 55 82 81 57
 jeunes@cgt.fr
 www.jeunes.cgt.fr



Ensemble pour gagner !

ou ceux pour lesquels il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple), il existe une procédure dite de référé très rapide.

Devant le conseil des Prud'hommes, tu n'es pas obligé-e d'avoir recours à un avocat, tu peux te défendre avec l'assistance d'un défenseur syndical. Lors des élections prud'homales les apprenti-e-s votent. Or, être salarié-e à part entière, c'est aussi pouvoir voter. Renseigne-toi auprès de l'union locale CGT.

La CGT organise des permanences juridiques dans les unions départementales ou les unions locales, où tu peux être conseillé-e sur tes droits et les procédures à effectuer.

LA DIRECCTE (INSPECTION DU TRAVAIL)

Les unités territoriales de la Direccte, ex-inspections du travail, sont des organismes publics chargés de surveiller la bonne application du droit du travail dans les entreprises.

Si ton employeur ne respecte pas tes droits, tu peux faire appel à un inspecteur ou contrôleur du travail qui pourra mener des enquêtes et relever les infractions commises dans ton entreprise.

Il y a des permanences téléphoniques pour répondre à tes questions. Tu peux trouver les coordonnées de l'unité territoriale compétente sur le site **www.travail-emploi-sante.gouv.fr**, rubrique informations pratiques, adresses utiles.

LES OBLIGATIONS DES CFA

Les centres de formation d'apprenti-e-s :

1. Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
2. Concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
3. Assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
4. Développent l'aptitude des ap-

prenti-e-s à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;

5. Assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprenti-e-s en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
6. Apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprenti-e-s pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
7. Favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'ap-

prentissage et les apprenti-e-s à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8. Encouragent la mobilité internationale des apprenti-e-s, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne (*article L6231-1 du Code du travail*).

Les CFA et la République

La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprenti-e-s. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements (*article L6231-4-2 du Code du travail*).

SITES UTILES

Site de la CGT : www.cgt.fr

Caisse d'allocations familiales : www.caf.fr

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Service public de la diffusion du droit :

<http://www.legifrance.gouv.fr> (rubrique Code du travail)

Union pour l'habitat des jeunes : <http://www.unhaj.org/>



VII – LE SENS DES MOTS POUR S'ENGAGER DANS LA BATAILLE DES IDÉES

Toi qui est en formation par l'apprentissage, tu le sais, les mots ont un sens et suivant leurs formulations, ils orientent la pensée et pèsent idéologiquement.

Il existe quelques formules utilisées par les organisations patronales comme le Medef, reprises par nos gouvernants, répétées sans cesse par certains de nos patrons, mais aussi par quelques journalistes des grands médias, qui influencent le monde du travail.

Et pour ce qui nous concerne, quant à donner du sens aux mots, n'hésitons pas, dénichons les contresens idéologiques pour les rejeter. Inventons aussi des formulations correspondant à un certain nombre de faits que nous contestons. Par exemple, employer les mots «videoprotection» au lieu de «vidéosurveillance» n'a pas le même sens. Autre exemple assez connu, l'emploi de la formule «charges sociales» au lieu de «cotisations sociales».

COTISATIONS OU CHARGES

L'emploi du mot «charges» sociales en lieu et place de «cotisations» sociales est, certes, au premier abord une expression comptable, mais ce mot «charge» a un sens, parce qu'une charge est quelque chose qui pèse, et quand ça pèse, c'est lourd... au lieu de cotisations qui a un autre sens, celui de la contribution, un mot de solidarité pour notre salaire socialisé. Les cotisations sont nécessaires pour la retraite, la maladie, le chô-

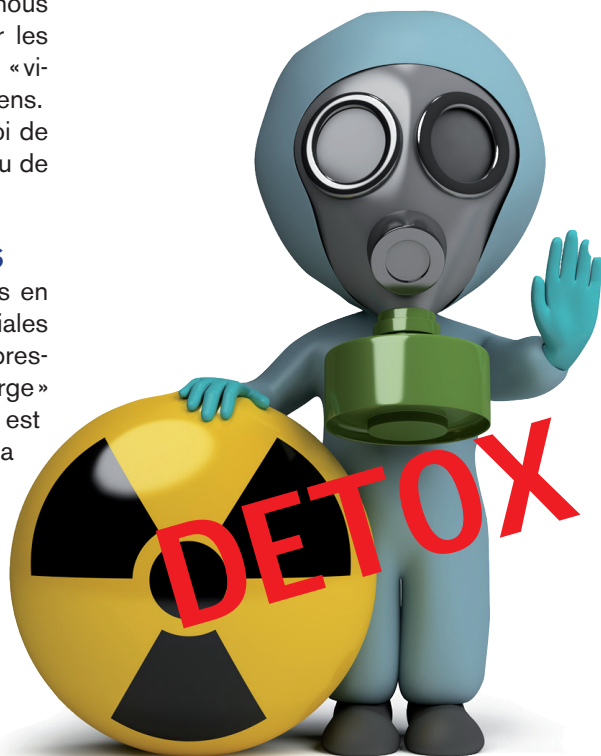
mage... Elles rendent solvables des retraités, des familles, qui, à leur tour, consomment.

«JE VOUS DONNE DU TRAVAIL»

Autre formule employée par bon nombre d'employeurs, le «*je vous donne un travail*». C'est un non-sens puisqu'en réalité, c'est la travailleuse, le travailleur, en apprentissage aussi, qui apporte son travail à l'entreprise, pas le contraire. Autre chose est la question de l'emploi. Mais si nous sommes employés par les entreprises, c'est pour créer des richesses en produisant des biens ou des services. Et ces richesses financent les rémunérations.

LE TRAVAIL, UN COÛT?

Le patronat, comme de nombreux politiques, nous parle souvent du travail comme un coût, avec cette formule répé-



tée, les «coûts du travail». En écoutant et en lisant attentivement les écrits des représentants du Medef, nous remarquons que, quand il s'agit du travail, ils en parlent constamment en termes de «coût». Par contre, ils parlent de rétributions versées aux actionnaires, au capital, ils disent «rémunération des actionnaires». Le choix des mots a bien là un sens. Parler de coût à propos des salaires, c'est parler de quelque chose qui là pèse. Utiliser le mot «rémunération» pour parler de la rétribution des actionnaires ne correspond pas puisque la rémunération, comme l'indique le dictionnaire, ne convient que pour les salaires. Nous devrions donc parler de coût des actionnaires et de rémunération ou paiement des salaires !

PRISE D'OTAGE OU DROIT DE GRÈVE ?

Il n'est pas une grève, particulièrement dans les services publics, où certains ne nous agitent pas la formule «prise d'otage des usagers». Outre que ceux qui utilisent, ou font utiliser par leurs questionnements orientés ces termes, galvaudent la formule (être otage de terroriste, ça doit être autre chose!), nous, travailleurs devons défendre avec détermination notre droit de grève.

Un droit pour faire comprendre que les entreprises ne fonctionnent que grâce à notre travail. Et quand nous arrêtons le travail, cela ne fonctionne plus.

Oui, le principe de la grève, c'est d'arrêter le travail. Et cet acte fait bien la démonstration que les entreprises, les services publics ne fonctionnent que grâce au travail des travailleuses, des travailleurs, en apprentissage aussi.

Rappelons au passage que la CGT est la Confédération générale du Travail.

LES VOLEURS DE TEMPS, LES VOLEURS DE TRAVAIL !

Comment qualifions-nous les entreprises, les employeurs qui ne payent pas toutes les heures de travail des salarié-e-s, qu'elles soient complémentaires, supplémentaires ?

C'est plus souvent le cas, dans certaines professions que d'autres, comme la restauration.

Et bien, ils sont généralement peu inquiétés, alors qu'en réalité ces employeurs volent leurs salarié-e-s. Ils les volent du temps où ils continuent à travailler sans être rémunéré-e-s.

VIII – APPRENTI-E-S, VOTONS POUR NOS REPRÉSENTANT-E-S :

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉ-E-S ;

Toi qui travailles en contrat d'apprentissage dans une entreprise de plus de onze salarié-e-s, tu peux exercer un droit démocratique important, en votant aux élections de représentation des personnels, délégué du personnel ou/et comité d'entreprise de ton entreprise.

Être apprenti-e n'interdit pas, au contraire, d'être délégué-e CGT, pour défendre les intérêts de tous les salariés de l'entreprise. Pour être électrice ou électeur, tu dois être âgé-e de seize ans révolus, travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, ou incapacité relative à tes droits civiques. Pour être éligible, il faut être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Et être présenté-e par une organisation syndicale représentative, en particulier la CGT.

C'est pas parce qu'on aime
les jeux vidéos qu'on va servir
de bouche-trou au MEDEF !



Si dans ton entreprise il n'y a pas de délégué-e, prends rapidement contact avec la CGT.

DANS LES ENTREPRISE-E-S DE MOINS DE 11 SALARIÉ-E-S, NOUS VOTONS MAINTENANT TOUS LES QUATRE ANS ;

Les apprenti-e-s travaillant dans les entreprises de moins de onze salarié-e-s pourront voter, comme tous les salarié-e-s des TPE, tous les quatre ans. **Lors des dernières élections en décembre 2012, les salariés des TPE ont placé la CGT, première organisation, avec près de 30 %.**

Les prochaines élections auront lieu normalement en 2016.

Ce vote mesure l'audience des syndicats auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Un vote qui est additionné avec tous les résultats de toutes les élections des délégués du personnel, des Comités d'entreprises, de la fonction publique, des chambres d'agriculture. L'agrégation de tous ces résultats détermine la représentativité entre les organisations syndicales.

Cette représentativité donne le poids de chacune des organisations syndicales leurs permettant de signer ou non des accords, des conventions collectives applicables dans les entreprises. Les conventions collectives déterminent aussi ton travail, tes conditions de travail et de rémunération, tes droits.

Pour être représentatif, chaque syndicat doit obtenir 8% des suffrages.

Pour pouvoir signer un accord applicable les syndicats signataires doivent représenter 30% (la CGT estime qu'une majo-

rité de 50% devrait être requise).

Hier, des syndicats pouvaient ne rien représenter et signer des accords pas très favorables aux intérêts des apprenti-e-s.

Par ton vote CGT, tu pèseras dans toutes les négociations de ta profession et interprofessionnelle.

La CGT est le syndicat le plus engagé pour défendre, représenter, négocier tes intérêts.

Il est maintenant indispensable de mettre en place de véritables institutions représentatives spécifiques aux TPE ou siègeraient des représentants des travailleurs des petites entreprises. Ainsi, la CGT agit pour obtenir la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles afin de traiter concrètement des questions auxquelles sont confrontés les salarié-e-s des TPE, comme dans toutes les entreprises.

De telles commissions ont commencé à voir le jour comme dans nos secteurs de l'artisanat.

Pour la CGT il faudrait en généraliser le principe dans tous les autres secteurs tels que les professions libérales (un accord dans ce sens a été signé par tous les syndicats et l'UNAPL), le commerce, le secteur de l'économie sociale (petites associations) ou encore les particuliers employeurs...

Il convient aussi de construire avec les salarié-e-s des TPE des syndicats CGT professionnel et territoriaux, pour un syndicalisme qui correspond aux petites entreprises. Un syndicalisme de soutien, un syndicalisme de conseil, un syndicalisme de défense des droits, mais encore un syndicalisme en direct pour participer aux négociations nationales, professionnelles.

Dans les très petites entreprises, nous

défendons une égalité de droits pour les salarié-e-s, identiques aux droits des grandes entreprises.

Nous demandons

- De meilleurs salaires avec un Smic à 1700 € base des grilles de salaire pour 35 h hebdomadaires (400 € mensuel en plus comme demandé par 69% des salarié-e-s des TPE).
- La prise en charge de tes frais de déplacement, de tes frais de repas, avec un financement de ton hébergement, de ton logement quand tu es en formation en CFA.
- Mais aussi des droits sociaux identiques à ceux des grandes entreprises (prévoyance, chèque déjeuner, carte apprenti-e-s avec des avantages culturels, vacances, 13^e mois...).
- Aide au reclassement, égalité femme homme, un déroulement de carrière...

IX – DANS LES TPE DE L'ARTISANAT

Pour le personnel des entreprises de l'artisanat de moins de 10 salarié-e-s, la CGT a signé avec les représentants des patrons de l'artisanat et les autres confédérations syndicales, un accord dit de dialogue social. Les objectifs qui découlent de cet accord instaurent des lieux de dialogue entre les employeurs de l'artisanat et les représentants syndicaux des salariés de l'artisanat pour agir notamment sur quatre points :

1. l'emploi, la formation, les conditions d'apprentissage, la GPEC ;
2. les actions sociales, logement, crèches, chèque déjeuner, les transports, carte de loisirs, la prévoyance ;
3. les conditions de travail des apprenti-e-s,

l'hygiène et la sécurité, la santé au travail ;

4. l'aide au dialogue social dans les entreprises.

Concernant l'aide au dialogue social dans les entreprises, il est nécessaire de se donner les moyens d'une activité permanente d'information en direction des salarié-e-s.

Cet apport au dialogue social devrait nous permettre de ne pas recourir au conflit systématique sur les conventions, l'application des droits...

Nous voulons, par l'information, permettre aux salarié-e-s de faire respecter leurs droits et de continuer à travailler dans leurs entreprises sans conflit. Autrement, nous le savons, s'il y a conflit, cela passera forcément par les prud'hommes, mais notre objectif n'est pas là.

Aujourd'hui, il existe dans toutes les régions des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (22 CPRIA). Elles ont pour objectif

de décliner des actions sur les quatre points évoqués précédemment. Pour prendre contact avec nos représentants de ces secteurs, allez sur le site <http://www.cgt.fr/> à la rubrique CGT, cliquez sur « la CGT près de chez vous »

DANS LES TPE DES PROFESSIONS LIBÉRALES, PROFESSIONS DE LA SANTÉ, DU DROIT, TECHNIQUE ET DU CADRE DE VIE.

La CGT a signé avec les représentants syndicaux employeurs UNAPL et les autres confédérations un accord dit de dialogue social. Les objectifs+ de cet accord sont identiques à l'accord signé avec les employeurs de l'artisanat. Pour prendre contact avec nos représentants de ces secteurs, allez sur le site <http://www.cgt.fr/> à la rubrique CGT, cliquez sur « la CGT près de chez vous »



WANTED

POUR EXPLOITATION DES SALARIÉS



RÉCOMPENSE

200 MILLIARDS D'EUROS*

* SUPPRESSION DES AIDES PUBLIQUES
VERSÉES AUX ENTREPRISES
SANS AUCUNE CONTREPARTIE POUR L'EMPLOI

CONTACTS UTILES

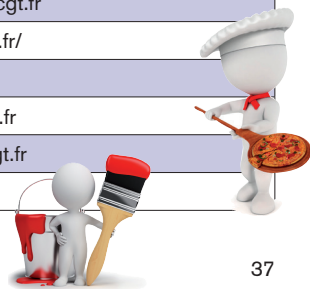
Le site de la CGT fait le lien avec ses organisations en territoire et dans les professions : <http://cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html>

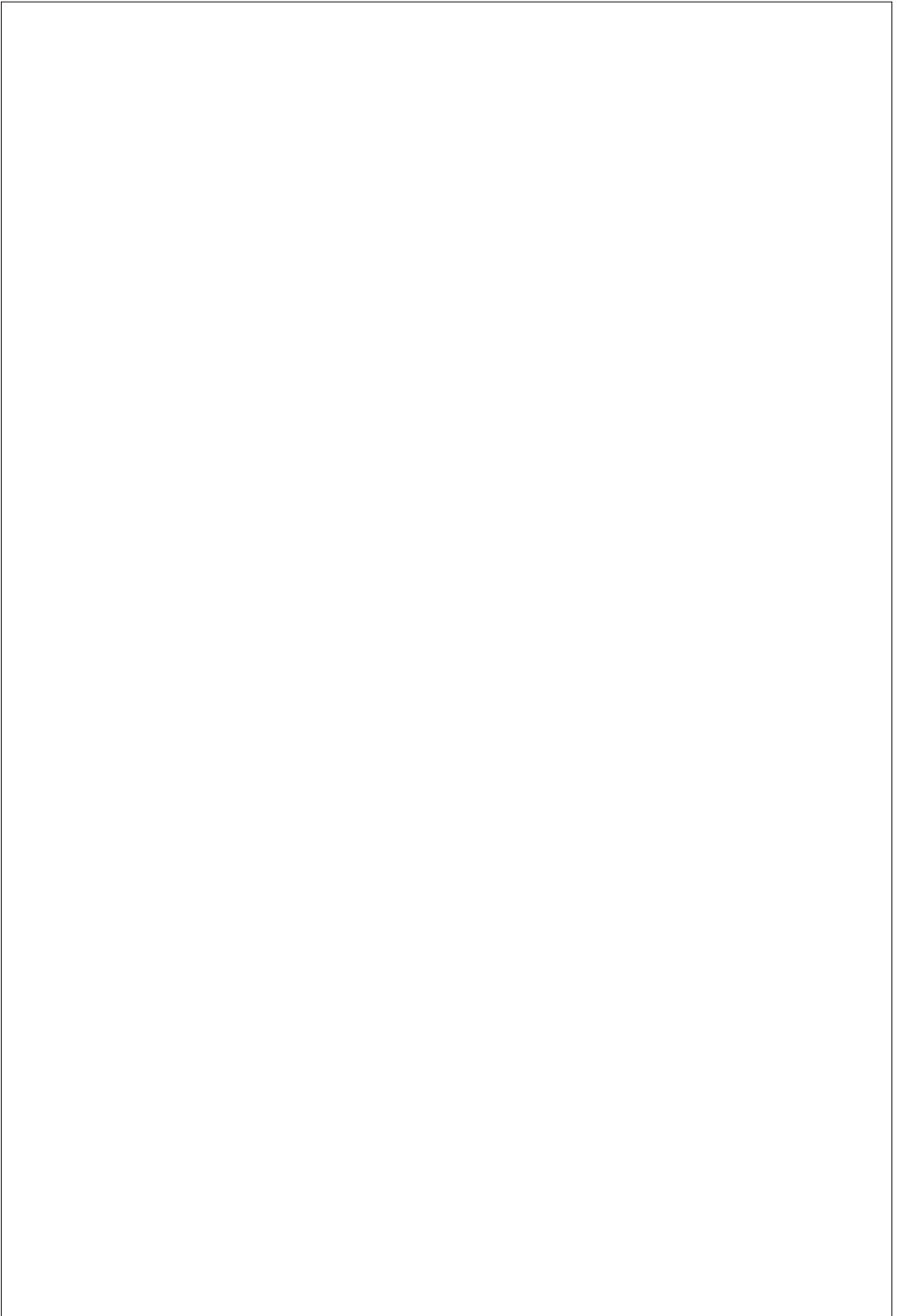
LES FÉDÉRATIONS CGT ET L'APPRENTISSAGE

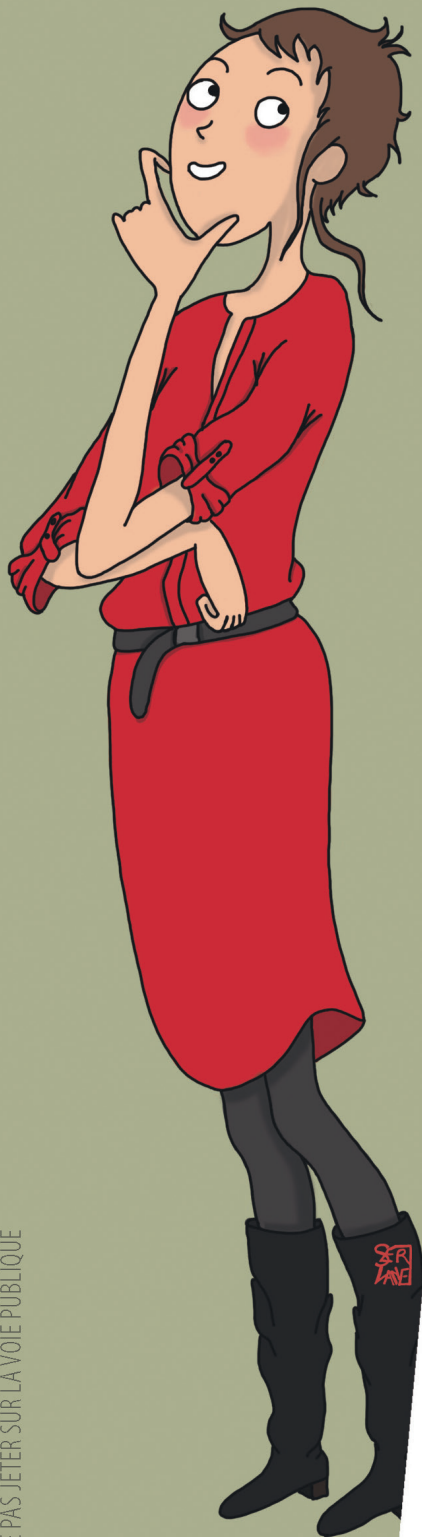
FÉDÉRATION	TÉLÉPHONE
FÉDÉRATION DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS	01 48 18 54 00
FÉDÉRATION CGT DE L'AGRO-ALIMENTAIRE	01 55 82 84 45
FÉDÉRATION CGT DU SPECTACLE, AUDIOVISUEL ET ACTION CULTURELLE	01 48 03 87 60
FÉDÉRATION CGT DES PERSONNELS DES BANQUES ET ASSURANCES	01 55 82 77 82
FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS	01 55 82 84 40
FÉDÉRATION CGT DU COMMERCE, DISTRIBUTION, SERVICES	01 55 82 76 79
FÉDÉRATION CGT DE LA CONSTRUCTION BOIS ET AMEUBLEMENT	01 55 82 85 02
FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE CGT	01 55 82 76 12
FÉDÉRATION CGT DE L'ÉQUIPEMENT ET ENVIRONNEMENT	01 55 82 88 75
FÉDÉRATION CGT DES FINANCES	01 55 82 76 66
FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT	01 55 82 68 88
SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES CGT	01 55 82 87 42
FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, PAPIER ET DE LA COMMUNICATION	01 55 82 85 74
FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS MARITIMES	01 55 82 80 45
FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE	01 55 82 86 10
FÉDÉRATION CGT DES MINES ET DE L'ÉNERGIE	01 55 82 78 00
FÉDÉRATION CGT DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE	02 35 25 04 81
FÉDÉRATION CGT DES ORGANISMES SOCIAUX	01 55 82 87 01
FÉDÉRATION CGT POLICE	01 55 82 87 36
FÉDÉRATION CGT DES PORTS ET DOCKS	01 55 82 89 30
FÉDÉRATION CGT DES PROFESSIONNELS DE LA VENTE	01 44 84 50 34
UNION DES SYNDICATS DE L'INTÉRIM CGT	01 55 82 89 80
FÉDÉRATION CGT SANTÉ ET ACTION SOCIALE	01 55 82 87 49
FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS (COLLECTIVITÉS TERRITORIALES)	01 55 82 88 20
FÉDÉRATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDE, DE CONSEIL ET DE PRÉVENTION	01 55 82 89 41
FÉDÉRATION CGT TEXTILE HABILLEMENT CUIR	01 55 82 84 49
FÉDÉRATION CGT DES TRANSPORTS	01 55 82 77 26
FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE	01 55 82 85 39
FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT	01 55 82 89 00



FAX	EMAIL	SITE
01 48 59 25 22	fede@cgt-fapt.fr	http://www.cgt-fapt.fr/
01 48 51 57 49	fnafe@fnafe.cgt.fr	http://www.fnafcgt.fr/
01 42 40 90 20	cgtspectacle@fnsac-cgt.com	http://www.fnsac-cgt.com/
01 49 88 16 36	fspba@cgt.fr	http://www.cgt-banque-assurance.fr
01 48 57 95 65	coord@cheminotcgt.fr	http://www.cheminotcgt.fr/
01 55 82 76 86	fd.commerce.services@cgt.fr	http://www.commerce.cgt.fr
01 48 59 10 37	construction@cgt.fr	http://www.construction.cgt.fr/
01 49 88 07 43	ferc@cgt.fr	http://www.ferc.cgt.fr/
01 48 51 62 50	fd.equipement@cgt.fr	http://www.equipement.cgt.fr/
01 55 82 76 69	finances@cgt.fr	http://www.finances.cgt.fr/
01 55 82 69 15	fnic@cgt.fr	http://www.fnic.cgt.fr/
01 48 51 58 08	snj@cgt.fr	http://www.snj.cgt.fr/
01 55 82 85 67	filpac@cgt.fr	http://www.filpac-cgt.fr/
01 55 82 81 46	fnsme@cgt.fr	
01 55 82 86 53	metaux@cgt.fr	http://www.ftm-cgt.fr/
01 55 82 78 20	fnme@fnme.fr	http://www.fnme-cgt.fr/
	fedeoffmarmarugict.cgt@orange.fr	
01 48 59 24 75	fede@orgasociaux.cgt.fr	http://www.orgasociaux.cgt.fr/
01 55 82 87 38	cgtpolice@wanadoo.fr	http://www.police.cgt.fr
01 55 82 89 29	portsetdocks-cgt@wanadoo.fr	
01 44 84 50 33	cgt.commerciaux@wanadoo.fr	http://www.cgt.provente.com
01 55 82 89 79	contact@usi.cgt.fr	http://www.usi.cgt.fr
0155 82 87 74	santeas@cgt.fr	http://www.sante.cgt.fr/
01 48 51 98 20	fdsp@cgt.fr	http://www.spterritoriaux.cgt.fr
0155 82 89 42	fsetud@cgt.fr	http://www.soc-etude.cgt.fr/
01 55 82 84 91	thc@cgt.fr	http://www.thc-cgt.fr
0155 82 77 35	transports@cgt.fr	http://www.transports.cgt.fr
01 55 82 85 37	ver-ceram@cgt.fr	http://www.verreceram-cgt.fr
01 55 82 89 01	trav-etat@cgt.fr	http://www.fnte.cgt.fr/







**TU EN AS ASSEZ DE
LA PRÉCARITÉ !
TU VEUX FAIRE
VALOIR TES DROITS !**

**ALORS, SYNDIQUE-TOI !
À LA CGT, IL Y A UNE PLACE
POUR CHACUNE ET CHACUN.**

**UNIS,
ON EST PLUS FORTS !**

J'ADHÈRE À LA CGT

Nom : _____

Prénom : _____

Entreprise : _____

Email : _____

Signature : _____

Bulletin à retourner à : Jeunes CGT
263 rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX
Email : jeunes@cgt.fr / Site : www.jeunes.cgt.fr



PAS NÉS POUR SUBIR



SYNDIQUE TOI !

