



L'apprentissage, un avantage pour les apprentis... ...ou pour les employeurs ?



On dit souvent que l'apprentissage est « une chance pour les jeunes », un contrat gagnant-gagnant... En réalité il bénéficie beaucoup moins aux jeunes qu'aux patrons qui les emploient.

Un contrat au rabais

L'apprenti, pourtant « reconnu comme travailleur à part entière par le Ministère du Travail », ne touche qu'entre 25 et 78% du SMIC. En plus, il ne bénéficie pas de tous les droits d'un salarié. Par exemple, les frais de déplacement entre son lieu d'apprentissage et l'entreprise sont entièrement à sa charge.

L'employeur, en revanche, bénéficie à peu de frais d'un travailleur rapidement productif, sur lequel il est exonéré de la plupart des cotisations sociales, et qui lui rapporte en plus de cela des aides de part de l'État et de la Région (respectivement 1800 et 1000 euros pour une entreprise de moins de 50 salariés).

Trimer en espérant être embauché

On fait miroiter à cette main d'œuvre sous-protégée un CDI à la fin du contrat d'apprentissage pour exiger un investissement bien supérieur aux règles en vigueur. Et si un licenciement ne peut théoriquement se faire qu'avec l'accord des deux parties, les apprentis, souvent bien seuls face à leur hiérarchie et peu informés de leurs droits, osent rarement s'y opposer.

Le pire, c'est que dans beaucoup de cas, même si l'apprenti (ou le contrat pro) a fait un sans faute, le patron va quand même lui dire d'aller chercher du boulot ailleurs... pendant qu'il en reprend un autre ! Tout simplement pour faire encore plus de profits. Sans compter qu'à Paris, un apprenti sur deux a son contrat rompu durant les trois premiers mois et se retrouve souvent sans qualification.

La précarité ET le chômage !

Cela fait longtemps que les politiciens au service des capitalistes prétendent régler le chômage des jeunes avec des contrats précaires : CIP de Balladur en 1994, emplois-jeunes d'Aubry en 1997, CPE de Villepin en 2006, et bientôt le contrat-avenir... C'est pour la même raison que Sarkozy voulait augmenter l'apprentissage. Hollande est en fait très favorable aussi à l'apprentissage, les régions PS payent des sommes énormes aux CFA privés et tiennent le même discours : « c'est pour le bien des jeunes ».

Le résultat c'est qu'on a à la fois la précarité ET le chômage, qui ne baisse pas ! Dans le capitalisme en crise, tout ce qu'on nous propose c'est de nous vendre en promo, de nous taire, et en plus de dire merci.

Avec tous les profits qui sont faits sur notre dos, il y a pourtant bien assez pour permettre à toutes et tous une formation de qualité et un emploi utile et stable. Mais pour cela, il faut nous battre pour prendre le pouvoir à cette minorité d'exploiteurs !



APPRENTI·E, TU AS DES DROITS !

SÉCURITÉ SOCIALE

En cas d'accident du travail survenu au CFA, dans l'entreprise ou bien sur le trajet entre le domicile et les lieux d'apprentissage, les apprentis ont droit à des indemnités journalières.

En cas d'arrêt maladie, des indemnités sont versées à partir du 4^e jour d'arrêt.

SALAIRE MINIMUM

	Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	21 ans et plus
1 ^e année	25 % SMIC = 349,59 €	41 % SMIC = 573,33 €	53 % SMIC = 741,14 €
2 ^e année	37 % SMIC = 517,40 €	49 % SMIC = 685,20 €	61 % SMIC = 853,01 €
3 ^e année	53 % SMIC = 741,14 €	65 % SMIC = 908,94 €	78 % SMIC = 1090,73 €

L'augmentation du taux de rémunération à 18 et 21 ans a lieu le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.

Certaines conventions collectives prévoient des taux plus élevés et le versement d'indemnités particulières (ex. BTP).

TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

Le temps de travail quotidien est limité à :

- 8 h par jour dans la limite de 35 h par semaine pour les mineurs (seul l'inspecteur du travail peut autoriser un dépassement dans la limite de 5 h par semaine)
- 10 h par jour dans la limite de 35 h par semaine pour les autres.

L'employeur n'a pas le droit de demander à un apprenti de travailler la nuit, c'est-à-dire :

- entre 20 h et 6 h du matin pour les moins de 16 ans
- entre 22 h et 6 h pour les autres.

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations (ex. boulangerie).

Les apprentis peuvent faire des heures supplémentaires, mais seulement sur autorisation de l'inspecteur du travail pour les mineurs (ex. hôtellerie restauration). Ils ont droit aux mêmes majorations de salaire que les autres travailleurs.

Le temps de pause quotidien est au moins de :

- 30 min pour 4 h 30 de travail consécutives pour les mineurs
- 20 min pour 6 h de travail consécutives pour les autres.

Le temps de repos quotidien est au moins de :

- 14 h pour les moins de 16 ans
- 12 h pour les moins de 18 ans
- 11 h consécutives pour les autres.

Le temps de repos hebdomadaire est au moins de :

- 2 jours consécutifs (incluant le dimanche, sauf dérogation) pour les mineurs
- 24 heures consécutives pour les autres.

Tous les apprentis ont droit à :

- 2,5 jours de congés payés par mois de travail, à prendre à partir du 31 mai suivant le début du contrat (soit 5 semaines annuelles)
- + 5 jours de congés payés pour se préparer à l'examen du diplôme visé, à prendre dans le mois précédent l'examen
- + 3 jours de congés payés par an pour se présenter à un autre examen de leur choix.

Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé annuel supplémentaire non payé de 30 jours ouvrables.

Les apprenties ont aussi droit au congé maternité à partir de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement jusqu'à 10 semaines après.

RUPTURE DU CONTRAT

Après la période d'essai, si l'apprenti a moins de 16 ans, celui-ci continue de pouvoir rompre le contrat unilatéralement n'importe quand.

Dans les autres cas, l'employeur ou l'apprenti ne peuvent plus rompre le contrat unilatéralement.

La rupture ne peut plus avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

- l'apprenti obtient son diplôme avant la fin du contrat
- l'apprenti et l'employeur donnent tous les deux clairement leur accord
- le conseil des Prud'hommes constate une faute grave, des manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur à leurs obligations, ou une inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (après examen individuel).

Si c'est de la faute de l'employeur, ce dernier doit verser à l'apprenti une somme égale à tous les salaires qu'il aurait reçus si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai dans l'entreprise dure 2 mois, et n'est en aucun cas renouvelable. Pendant cette période, l'apprenti ou l'employeur a le droit de rompre le contrat sans fournir d'explication. Pour l'apprenti, une rupture de contrat pendant la période d'essai est particulièrement dommageable, car elle ne donne droit à aucune indemnité ou prime de licenciement.

FIN DU CONTRAT

À la fin du contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail et l'attestation Assedic. Sauf en cas de démission, les apprentis ont alors droit aux allocations chômage pendant leur période de recherche d'emploi.

Si l'employeur fait suivre le contrat d'apprentissage d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, il ne peut pas imposer de nouvelle période d'essai à l'apprenti. De plus, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la rémunération et de l'ancienneté.

Pour arrêter de se faire exploiter, connaître ses droits est loin d'être suffisant ! Dans les faits, il est très difficile pour un·e jeune apprenti·e de s'opposer seul·e face à son patron. Et pourtant, les raisons ne manquent pas : horaires à rallonge non comptabilisés, congés refusés, contrats rompus de façon abusive... La seule solution pour les travailleurs est de faire valoir la force de leur nombre en s'opposant collectivement, par exemple en rejoignant un syndicat.

Ces luttes permettent de résister au quotidien, mais tant que le pouvoir politique reste aux mains des capitalistes, ces victoires restent menacées. C'est pourquoi le NPA appelle à lutter plus largement contre ce système en crise qui ne nous offre aucun avenir !

Unissons-nous contre l'exploitation :

- **Pas un salaire d'apprenti en dessous du SMIC !**
- **Conversion de tous les contrats d'apprentissage en CDI !**
- **Égalité avec les collègues : à travail égal, salaire et statut égaux !**
- **Nationalisation des CFA, sous financement 100% public !**

