



**ASPECT
AQUITAINE**
Confiance Exigence Alternance

PACK JEUNE

ANNÉE
2021



SOMMAIRE DU PACK

LE PACK JEUNE



PARTIE 1

- LES SERVICES PROPOSÉS AUX ALTERNANTS - **P04**

PARTIE 2

- LE STATUT DE L'APPRENTI - **P06**

PARTIE 3

- LES AIDES AUX APPRENTIS - **P08**

PARTIE 4

- RÉCAPITULATIF DES MONTANTS DE RÉMUNÉRATION APPRENTISSAGE - **P10**

PARTIE 5

- FICHE OUTIL RÉDACTION & LETTRE DE MOTIVATION - **P14**

PARTIE 6

- FICHE OUTILS RÉDACTION DU CV - **P18**

PARTIE 7

- ENQUÊTE MÉTIER - **P23**

Cliquez pour aller directement au chapitre souhaité

STATUT DE L'APPRENTI



L'APPRENTI POSSÈDE LE STATUT DE « SALARIÉ D'ENTREPRISE » À PART ENTIÈRE.

Au sein de son entreprise, l'apprenti est par conséquent un salarié comme les autres : il bénéficie des **mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations**. Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables sans distinction.

Cela signifie :

- Que l'apprenti bénéficie d'un examen médical dans les deux mois suivant la signature de son contrat. S'il a moins de 18 ans cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.
- Qu'il participe aux élections prud'homales (s'il a plus de 16 ans), et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité).
- Que son ancienneté est prise en compte s'il signe un autre contrat de travail avec l'entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Pour autant, le contrat d'apprentissage signé par l'apprenti n'est pas un contrat de travail comme les autres. Il s'en différencie notamment en ce qui concerne le partage du temps de l'apprenti entre le centre formation et l'entreprise (article L6222-24 du code du travail). Il correspond à un contrat de type particulier, dont certaines règles ne relèvent pas du droit commun.

COUVERTURE SOCIALE

Elle est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans : affiliation au régime général de la sécurité sociale ou spécifique, congés payés, congés de maternité, droits ouverts à la retraite et aux allocations chômage, etc.



CARTE ÉTUDIANT EN APPRENTISSAGE

Une carte portant l'intitulé « **Étudiant des Métiers** » est remise à l'étudiant apprenti par l'organisme qui assure sa formation (dans un délai de 30 jours après l'inscription de l'apprenti). Elle permet à l'apprenti de faire valoir son statut, et peut lui donner accès à de nombreux avantages et à des réductions tarifaires (cinémas, transports en commun, etc.). Elle est valable sur l'ensemble du territoire pour toute la durée du contrat d'apprentissage.

TEMPS DE TRAVAIL EN ENTREPRISE

En tant que « Salarié de l'entreprise », un apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés, et il ne peut pas être employé à temps partiel.

Pour les mineurs (moins de 18 ans) :

- Durée de travail maximale par jour = 8 heures.
- Durée de travail maximale par semaine = 35 heures.
- Sauf dérogation (pouvant donner lieu à 5h par semaine), les heures supplémentaires sont interdites.
- Toutes les 4 heures et demie de travail consécutives, l'apprenti doit se voir allouer une période de pause effective de trente minutes.
- L'apprenti doit disposer de deux jours de repos complets et consécutifs par semaine.
- L'apprenti doit disposer de 12h de repos par jour. Cette durée s'élève à 16h si l'apprenti a moins de 16 ans.

Pour les plus de 18 ans :

- Durée de travail maximale par jour = 10 heures.
- Durée de travail maximale par semaine = 35 heures.
- Les heures supplémentaires sont autorisées, à hauteur de 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.
- Toutes les 6 heures de travail consécutives, l'apprenti doit disposer d'au moins 20 min de pause effective.
- L'apprenti doit disposer d'un jour de repos complet par semaine (24h consécutives).
- L'apprenti doit disposer d'au moins 11h de repos consécutives par jour.

CONGÉS APPRENTI

L'apprenti bénéficie du même nombre de jours de congés payés que les autres salariés de l'entreprise, soit 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé. Au final, un apprenti dispose de 30 jours = 30 jours de congés payés par an. D'autre part, si l'apprenti a plus de 20 ans (au 30 avril de l'année précédant la demande), il peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. Enfin un/une apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité/paternité selon les règles en vigueur.

La période à laquelle l'apprenti prend ces congés est à négocier avec l'employeur en tenant compte du calendrier de la formation. Cependant, certaines entreprises ayant des dates de fermetures fixes (juillet par exemple), l'apprenti devra se conformer à ces dates. En cas d'interruption des cours au centre, l'apprenti se rendra dans votre entreprise. En aucun cas les périodes de congés payés ne peuvent être prises sur les périodes de formation au centre.

TRAVAIL LE DIMANCHE ET LA NUIT

Travail le dimanche :

Le code du travail précise qu'un salarié doit disposer de 24 heures consécutives de repos par semaine. Ce repos est donné le dimanche par les employeurs.

Toutefois, il existe des dérogations qui permettent d'organiser le travail le dimanche. L'apprenti devra tout de même bénéficier des temps de repos journaliers et hebdomadaires obligatoires.

Travail la nuit :

Pour le travail de nuit, les apprentis âgés de 18 ans ou plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.

Pour les mineurs :

- Moins de 16 ans : interdiction de travailler entre 20h et 6h du matin.
- Plus de 16 ans : interdiction de travailler entre 22h et 6h du matin.
- Des dérogations sont possibles dans les secteurs suivants : boulangerie, pâtisserie, spectacles, courses hippiques.