



APPRENTISSAGE

MON GUIDE D'APPRENTI.E

#ICICESTMAPLACE
PAR **AKTO**

FÉLICITATIONS !



Tu as choisi ta voie, ta formation et ton employeur. Afin que ton apprentissage se déroule sereinement, ce guide est entre tes mains pour t'accompagner tout au long de ton parcours.

AU SOMMAIRE

PARTIE 1

LE RÔLE DE CHACUN

PARTIE 2

MES DROITS DANS L'ENTREPRISE

PARTIE 3

MES CONTACTS EN CAS DE PROBLÈME

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre un **employeur et un salarié, qui permet à ce dernier d'apprendre un métier tout en étant rémunéré.**

Ce type de contrat repose sur le principe de l'alternance, où l'apprenti.e partage son temps entre des périodes de formation théorique dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou un organisme de formation en apprentissage et des périodes de mise en pratique dans l'entreprise qui l'emploie.

Objectif : acquérir un savoir-faire professionnel tout en préparant un diplôme d'État (tel qu'un CAP, Bac, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre professionnel reconnu, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)*.

L'apprenti.e ne supporte aucun frais. C'est l'employeur qui effectue les démarches pour obtenir un financement de la part de l'OPCO (opérateur de compétences) dont il dépend.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti.e ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage. Un reste à charge peut être facturé par le CFA à l'employeur, notamment pour les formations de niveaux 6 et 7. L'OPCO prend en charge les frais de formation à proprement parler (c'est-à-dire le financement des cours), mais aussi, le cas échéant, les frais annexes (restauration, hébergement)**.

*Articles [L6221-1](#) et [L6211-1](#) du Code du travail

**Article [L6211-1](#) du Code du travail

9

MISSIONS EN TANT QU'APPRENTI.E

1. Suivre avec assiduité et ponctualité la formation en CFA et en entreprise, en respectant les plannings

2. Assurer les missions/activités confiées par l'employeur pendant la durée du contrat d'apprentissage

3. Respecter les consignes en CFA et en entreprise définies par l'employeur et le maître d'apprentissage

4. S'assurer que le livret d'apprentissage (fortement conseillé) est régulièrement rempli et visé par le maître d'apprentissage

5. Développer les efforts nécessaires pour acquérir les compétences professionnelles pour exercer le métier

6. Respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise

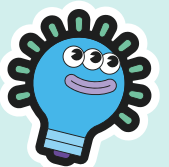
7. Prévenir l'entreprise et le CFA au plus tôt en cas d'absence et fournir un arrêt de travail ou une convocation officielle

8. Avoir une tenue vestimentaire correcte adaptée au contexte professionnel de la formation et de l'entreprise

9. Participer aux évaluations et aux examens prévus dans le cadre de sa formation



Il est très important que ton entreprise prévienne l'OPCO et le CFA en cas de rupture du contrat ou de changement de maître d'apprentissage*



*Article [D-224-6](#) du Code du travail

6

MISSIONS DE MON CFA

Le CFA est tenu à plusieurs missions obligatoires envers l'apprenti.e*. Il s'engage notamment à :

1. Accompagner dans la relation avec l'entreprise : recherche d'un employeur, suivi de la progression, information sur les documents d'évaluation

2. Accompagner dans la formation : communication des résultats obtenus aux épreuves, information sur la poursuite des études

3. Assurer la cohérence entre la formation en CFA et en entreprise en lien avec le diplôme visé

4. Informer dès le début de la formation sur les droits et devoirs

5. Assurer le principe de gratuité de la formation en apprentissage pour l'apprenti.e et sa famille

6. Encourager la mixité, l'égalité professionnelle et faire la prévention du harcèlement sexuel au travail



[Découvrir les
14 missions des CFA](#)

*Tous les CFA doivent désigner un référent handicap. Il est l'interlocuteur privilégié des apprenti.e.s en situation de handicap et organise la mise en œuvre des adaptations nécessaires à la compensation de la situation de handicap en formation, en lien avec l'employeur**



*Article [L6231-2](#) du Code du travail

5

OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR

L'employeur a plusieurs obligations envers l'apprenti.e :

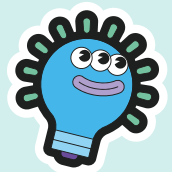
1. **Organiser une visite médicale** d'embauche dans les 2 mois ou avant le début du contrat si l'apprenti.e est mineur.e ou travailleur.euse de nuit*
2. **Fournir les équipements de travail** appropriés pour accomplir ses missions (ordinateur, outils spécifiques, équipement de protection individuelle, etc.) dans des conditions de sécurité adéquates**
3. **Garantir une formation professionnelle complète et méthodique**, en alternance entre l'entreprise et le centre de formation, sous la responsabilité du maître d'apprentissage en lien avec le diplôme préparé

4. **Veiller à faire suivre la formation à l'apprenti.e** et à participer aux activités du CFA

5. **Veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti.e aux épreuves du diplôme ou du titre** sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat***



L'employeur a ainsi pour mission de soutenir le parcours d'apprentissage, en veillant à fournir les moyens nécessaires à la formation.



*Article [R6222-36](#) du Code du travail

**Articles [R4321-1](#) du Code du travail et [R4321-4](#) du Code du travail

***Article [L6223-4](#) du Code du travail

3


OBLIGATIONS DE MON MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Que ce soit l'employeur ou un salarié de l'entreprise, l'apprenti.e doit disposer d'un maître d'apprentissage qui doit :

1. Remplir la condition de compétence professionnelle :
- soit avoir un diplôme dans le domaine professionnel de l'apprenti.e et d'un niveau au moins équivalent avec 1 an d'expérience
- soit minimum 2 ans d'expérience dans le domaine professionnel de l'apprenti.e

2. Assurer la formation pratique et accompagner l'apprenti.e vers l'obtention du diplôme en lien avec le CFA

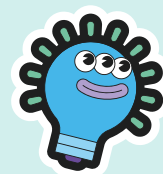
3. S'assurer de son intégration et se rendre disponible pour répondre aux questions



Un référent handicap (obligatoire pour les entreprises de + de 250 salariés et la fonction publique) est chargé d'orienter, informer et accompagner les apprenti.e.s en situation de handicap . La médecine du travail vérifie l'aptitude au poste et peut proposer des aménagements.

Les conditions de compétence professionnelle du maître d'apprentissage peuvent être définies par la convention ou l'accord de branche dont dépend l'entreprise**

Nombre maximal d'apprenti.e.s encadré.e.s simultanément par un même maître d'apprentissage : **2 apprenti.e.s + éventuellement, 1 apprenti.e redoublant.e**. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, avec l'identification d'un maître d'apprentissage référent.***
En cas de doute, contacte ton référent au sein du CFA.



*Article [R6223-22](#) du code du travail

**Articles [L6323-8-1](#) et [R6223-22](#) du Code du travail

***Article [L6223-6](#) et [L6323-8-1](#) du code du travail du Code du travail

MES DROITS DANS L'ENTREPRISE

Les droits de l'apprenti.e sont les mêmes que ceux des autres salariés de l'entreprise. Ils sont définis par le Code du travail, la convention collective de branche professionnelle et les accords d'entreprise. Ces documents sont accessibles et consultables au sein de l'entreprise.



LA DURÉE DE TRAVAIL ET LE REPOS



Pour les apprenti.e.s en situation de handicap, des aménagements sont possibles dans le CFA : des aides humaines, techniques, pédagogiques, ainsi que du soutien pour des compétences clés non acquises.

De plus, la durée de la formation peut être prolongée d'un an pour tenir compte des besoins particuliers de l'apprenti.e.

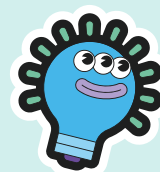
 [Pour aller plus loin](#)

| | par jour | par semaine |
|-------------------------|--|---|
| pour les mineurs | <ul style="list-style-type: none">• 8h de travail• au moins 30 min de pause après 4h30 de travail consécutif*• Un repos minimum de 12h consécutives pour les + de 16 ans et de 14h consécutives pour les - de 16 ans** | <ul style="list-style-type: none">• 35h de travail**• un repos de 2 jours consécutifs incluant le dimanche** |
| pour les majeurs | mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise | mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise |

Article [L3164-1](#) du Code du travail

 [Pour aller plus loin](#)

Le temps passé en CFA est considéré comme du temps de travail, il doit être pris en compte pour le calcul des périodes de repos et d'éventuelles heures supplémentaires.



*Article [L3162-3](#) du Code du travail.

**Sauf dans certains secteurs professionnels ou sous dérogation particulière



LES CONGÉS PAYÉS

Les apprenti.e.s bénéficient de :

- **5 semaines par an** soit l'équivalent de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli
- **5 jours de congés payés** supplémentaires dans le mois précédant les examens*

L'employeur doit informer l'apprenti.e de la période pendant laquelle il pourra prendre ses congés payés. Cette information doit être communiquée **au moins 2 mois avant le début de la période de congés.****



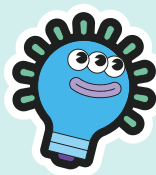
LES RTT

Concernant les RTT (Reduction du Temps de Travail), c'est une demi-journée ou une journée complète de récupération.

Le salarié en bénéficie lorsque la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Un.e apprenti.e accède aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il peut donc en bénéficier selon les dispositions du contrat ou de la convention collective applicable.

L'employeur ne peut pas modifier l'ordre ou les dates des congés moins d'un mois avant la date prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (comme des situations imprévues ou urgentes).



*Article [L6222-35](#) du Code du travail

**Article [D.3141-5](#) du Code du travail



LES JOURS FÉRIÉS

En principe, travailler pendant les jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans*.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans certains cas, notamment dans les établissements industriels en fonctionnement continu ou dans certains secteurs (exemple : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs, organisateurs de réception, les cafés, etc.)



La journée de solidarité

- **Pour les moins de 18 ans :**

Les mineurs n'ont aucune obligation particulière liée à la journée de solidarité. Elle ne s'applique pas automatiquement et n'entraîne aucune obligation particulière ni majoration de salaire.

Si un mineur travaille ce jour-là, cela doit se faire dans le cadre habituel du contrat, avec une rémunération normale.

- **Pour les 18 ans et plus :**

ils sont soumis aux mêmes dispositions que l'ensemble des salariés de l'entreprise et doivent donc effectuer la journée de solidarité.



LE TRAVAIL DE NUIT

En principe, le travail de nuit est interdit** :

- **Pour les moins de 16 ans :** entre 20h et 6h
- **Pour les moins de 18 ans :** entre 22h et 6h

Cependant, des dérogations peuvent être demandées auprès de l'inspecteur du travail, notamment pour les établissements commerciaux et du spectacle. Pour l'hôtellerie et la restauration, une dérogation est possible entre 22h et 23h30.

*Article [L3164-6](#) du Code du travail

**Articles [L3163-1](#) et [L6222-26](#) du Code du travail



LA RÉMUNÉRATION

La rémunération varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

Ainsi, la rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution du contrat. Le salaire minimum correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus*.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

L'employeur doit remettre un bulletin de paye tous les mois.



[Calculer son salaire](#)



LES INDEMNITÉS ET LES AVANTAGES

Les indemnités et avantages sont les mêmes que ceux des autres salariés (par exemple frais de déplacement, panier repas, etc).

Pour les heures supplémentaires, il y a une contrepartie (en rémunération ou en repos).

*Articles [L6222-27](#) et [D6222-26](#) code du travail

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires **pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés**. Par exemple, l'employeur ne doit pas laisser l'apprenti.e seul.e sur un chantier, sans protections adaptées aux missions, utiliser ou circuler près d'une machine dangereuse, etc.

Au même titre que les autres salariés, l'apprenti.e bénéficie d'une visite d'information et de prévention. Cette visite est réalisée sur le temps de travail.

Au travail, comme ailleurs, certains comportements sont inacceptables : agressions verbales, agressions physiques, actes de malveillance, insultes, humiliations, bizutages, etc.

Les mesures discriminatoires sont sanctionnées par la loi*

ARRÊTS MALADIE

Que ce soit en CFA ou en entreprise, **les absences pour maladie doivent être couvertes par un arrêt de travail**. L'arrêt de travail doit être transmis à l'employeur et au CFA dans les 48h. L'indemnisation pendant la période d'arrêt maladie est identique à celle des autres salariés.

L'assurance maladie verse les indemnités journalières après 3 jours de carence (sauf accident de travail). Durant l'arrêt, le salaire de l'apprenti.e est maintenu après une période de carence de 7 jours, à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté.

*Article [1132-1](#) du Code du travail et article [225-1](#) du Code pénal



TRAVAUX INTERDITS

Les apprenti.e.s mineur.e.s ne peuvent pas être affectés à des travaux susceptibles de présenter des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou dépassant leurs capacités physiques.*

Cependant, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail sous certaines conditions.**

Un jeune de 15 à 18 ans ne peut pas effectuer les travaux ou circonstances suivantes :

- atteinte à l'intégrité morale (exposition de l'apprenti.e à des actes ou représentations à caractère pronographique ou violent)
- agents chimiques dangereux
- agents biologiques
- vibrations mécaniques
- risques électriques
- effondrement et ensevelissement
- conduite d'engins
- travaux temporaires en hauteur
- travaux en hauteur dans les arbres
- températures extrêmes
- contact avec des animaux



Je zappe

*Article [L. 4153-8](#) du Code du travail

**Article [L. 4153-9](#) et [D. 4153-15](#) du Code du travail

MES CONTACTS EN CAS DE PROBLÈME

Le CFA doit être contacté en priorité en cas de problème.

Parmi les 14 missions du CFA, l'une d'elles prévoit « 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 ».



MA FORMATION NE CORRESPOND PAS AU DIPLÔME VISÉ

Lorsque la formation reçue n'est pas en lien avec le diplôme et les compétences à acquérir, il est possible de faire appel à un contrôleur des formations. Ce contrôle peut être effectué soit dans le CFA, soit dans l'entreprise **pour évaluer la conformité de la formation par rapport au diplôme préparé.**



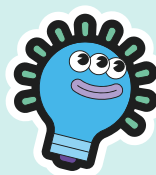
[Contacter la DREETS](#)



JE SUIS EN DÉSACCORD AVEC MON ENTREPRISE

En cas de désaccord, **le médiateur de l'apprentissage a pour rôle de faciliter la résolution amiable des conflits** entre les parties au contrat d'apprentissage, tout en respectant une obligation de neutralité.

Dans certaines situations, comme une rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'apprenti.e, **il est même obligatoire de faire appel au médiateur de l'apprentissage.**



[Contacter un médiateur de l'apprentissage](#)



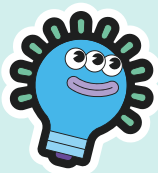
MON ENTREPRISE NE RESPECTE PAS LE CODE DU TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage, signé entre l'entreprise et l'apprenti.e, est un contrat de droit privé soumis aux règles définies dans le Code du travail. En cas de désaccord avec l'employeur, l'apprenti.e, qui est un salarié à part entière, **peut bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que n'importe quel autre travailleur de l'entreprise** :

- Saisir les IRP (Instance de Représentation du Personnel)
- Saisir les DS (Délégués Syndicaux).

Leur rôle est de conseiller, accompagner et porter la réclamation de l'apprenti.e.

En cas de non-respect grave de la loi (danger, harcèlement, travail interdit) l'interlocuteur à privilégier sera l'Inspection du Travail. **L'Inspection du travail a pour rôle de vérifier que ces règles sont correctement appliquées en entreprise.**



L'Inspection du travail ne peut pas régler les litiges liés au contrat de travail, car cela relève du Conseil de prud'hommes. Si un risque grave pour la santé ou l'intégrité de l'apprenti.e est identifié, l'inspection du travail peut proposer à la DREETS concernée de suspendre le contrat d'apprentissage*, tout en garantissant le maintien de la rémunération de l'apprenti.e.



[En savoir plus sur l'Inspection du travail](#)

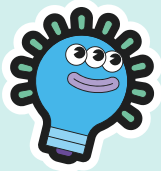
*Article [L6225-4](#) du Code du travail

MES CONTACTS EN CAS DE PROBLÈME



J'AI UN CONFLIT AVEC MON ENTREPRISE

Le conseil de prud'hommes (CPH) est chargé de résoudre les litiges individuels entre l'employeur et le salarié qui surviennent dans le cadre de tout contrat de travail. Il peut intervenir pour des cas tels que le harcèlement moral, les salaires impayés, les discriminations, etc.



Il n'est pas obligé d'être représenté par un avocat pour saisir le conseil des prud'hommes !



[Contacter le conseil de prud'hommes](#)



J'AI DES DOUTES SUR LE RESPECT DES RÈGLES DE SANTÉ DANS MON ENTREPRISE

La médecine du travail a pour rôle principal de prévenir les risques sanitaires liés au travail. À tout moment, une visite médicale peut être réalisée par le médecin du travail pour évaluer l'aptitude de l'apprenti.e à exercer le métier qu'il apprend. Cette visite peut être demandée par l'apprenti.e directement ou par son représentant légal.

Que ce soit pour une visite préventive ou en cas de doute concernant le respect des règles de santé au travail dans l'entreprise, il est possible de contacter la médecine du travail. Les demandes peuvent être faites de manière anonyme et sont entièrement gratuites.



[Contacter la médecine du travail](#)

#ICICESTMAPLACE
PAR AKTO