

## **Fiche : Exécution du contrat**

### **La période d'essai**

*Quelle est la durée de la période d'essai ?*

Elle est de deux mois. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties.

*Cette période d'essai peut-elle être prolongée ?* NON

### **La durée du travail**

*Quelle est la durée légale du travail ?*

Il n'y a pas de durée légale de travail spécifique aux apprentis.

Les lois AUBRY ont abaissé la durée légale hebdomadaire du travail de 39 heures à 35 heures, ce qui a une incidence sur la détermination des heures supplémentaires.

En effet, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale sur la semaine civile commençant le lundi à 0 heures et se terminant le dimanche à 24 heures.

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Le temps consacré à la formation en CFA est du temps de travail effectif.

*Quelle est la durée maximale du travail d'un apprenti ?*

- Apprenti de moins de 18 ans : La durée maximale de travail est de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. L'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, peut accorder des dérogations dans la limite de 5 heures par semaine. Dans ce cas, la durée maximale de travail du jeune pourra être portée à 40 heures par semaine.
- Apprenti de 18 ans et plus : La durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives

*Un apprenti peut-il travailler de nuit ?*

- Apprenti de moins de 16 ans : NON entre 20 heures et 6 heures
- Apprenti de moins de 18 ans : NON entre 22 heures et 6 heures
- Apprenti de 18 ans et plus : il convient de se référer à la convention collective en vigueur

*Quelle est la durée minimale de repos quotidien d'un apprenti ?*

- Apprenti de moins de 18 ans : Le repos quotidien est au minimum de 12 heures consécutives (14 heures si l'apprenti 15 ans)
- Apprenti de 18 ans et plus : Le repos quotidien doit être au minimum de 11 heures consécutives

*Quelle est la durée minimale du repos hebdomadaire d'un apprenti ?*

La durée du repos hebdomadaire est variable en fonction de l'âge de l'apprenti.

- Apprenti de moins de 18 ans : elle est fixée à deux jours consécutifs
- Apprenti de 18 ans et plus : elle est de 24 heures + 11 heures (= 35 heures)

*Un apprenti peut-il travailler le dimanche ?*

1° Dans les entreprises relevant de la MSA :

- Pour les jeunes de moins de 16 ans : NON
- Pour les jeunes à partir de 16 ans, le travail le dimanche est possible dans les exploitations de polyculture-élevage à titre principal ayant un seul salarié et pour ceux employés :
  1. des établissements de sports et de loisirs (centres équestres)
  2. à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises)
  3. à des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières (activités préparatoires et complémentaires comprises)
  4. à des activités de garde ou de gardiennage
  5. à des activités d'insémination artificielle
  6. à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans les foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément
  7. aux soins et à la surveillance des animaux
  8. à des opérations de maintenance qui, pour des raisons techniques, doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors exploitation
  9. à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées
  10. à la conduite des appareils fonctionnant en continu
  11. au traitement et transport des matières susceptibles d'altération très rapide
  12. dans les jardineries et graineteries coopératives

Le travail dominical est également possible pour les jeunes à partir de 16 ans lorsqu'ils sont :

- apprentis des entreprises où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques sans autre condition (par exemple boulangerie, laiterie...),
- apprentis des entreprises où le travail est organisé de façon continue pour des raisons économiques à la condition qu'une convention ou un accord collectif ou un accord d'entreprise le prévoit,
- apprentis dans des entreprises où le travail est continu parce que sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ou parce que toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication

Dans toutes les autres situations, une demande doit être adressée à l'Inspection du travail.

2° Dans les entreprises relevant de l'URSSAF :

Le travail des apprentis de moins de 18 ans est en principe interdit le dimanche. Toutefois, ils peuvent travailler le dimanche dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Sont concernés notamment la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crémèrie, la poissonnerie et les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.

### *Quels sont les jours fériés ?*

Ce sont les jours de fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, le jour de Noël.

### *Un apprenti peut-il travailler les jours fériés ?*

➤ Pour les jeunes de moins de 18 ans : en principe NON

Toutefois, ils peuvent travailler les jours fériés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Sont concernés : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie ainsi que les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries et les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

Il revient ensuite à un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise de définir les conditions dans lesquelles l'interdiction de travailler pour les apprentis mineurs peut être outrepassée, sans que la mise en œuvre d'une telle dérogation n'ait pour effet de remettre en cause l'application des règles relatives au repos hebdomadaire. Dans tous les cas les jeunes doivent bénéficier de deux jours de repos consécutifs.

➤ Pour les jeunes de plus de 18 ans, dans les conditions suivantes :

Le chômage du 1<sup>er</sup> mai est obligatoire pour toutes les entreprises, à l'exception de celles « qui ne peuvent interrompre leur activité ».

Le chômage des autres jours fériés n'est pas obligatoire. Toutefois, si ce jour est chômé, il ne peut donner lieu à récupération.

### *Les jours fériés doivent-ils être rémunérés ?*

1er mai :

En cas de chômage le 1<sup>er</sup> mai, les salariés mensualisés ne peuvent subir aucune réduction de salaires et les salariés rémunérés à l'heure doivent percevoir une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. La rémunération doit intégrer les majorations pour heures supplémentaires qui auraient été effectuées.

En cas de travail le 1<sup>er</sup> mai, les salariés ont droit « en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant de ce salaire ».

Aucune rémunération particulière n'est due si le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour de repos hebdomadaire ou si le salarié est absent ce jour là pour maladie, accident du travail ou convenances personnelles.

Autres jours fériés :

Le chômage des autres jours fériés est assimilé à du travail effectif pour la rémunération, le calcul et le paiement des majorations pour heures supplémentaires mais ils ne sont pas pris en compte pour les durées maximales de travail ou les repos compensateurs et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner une baisse de rémunération pour les salariés :

- justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté

- ayant travaillé au moins 200 heures au cours des 2 mois précédents le jour férié

- ayant été présent le dernier jour travaillé précédent le jour férié et le premier jour travaillé qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence accordée préalablement.

En l'absence de disposition conventionnelle plus favorable aucune majoration ou indemnité n'est due pour le travail d'un jour férié.

*Un apprenti a-t-il droit à des pauses pendant sa journée de travail ?*

- Apprenti de moins de 18 ans : une pause de 30 minutes doit être accordée après toute période de travail effectif ininterrompu de 4h30
- Apprenti de 18 ans et plus : une pause de 20 minutes doit être accordée pour 6 heures de travail consécutives.

## **Les congés payés**

*Quels sont les droits aux congés payés pour un apprenti ?*

La loi prévoit que les droits à congés payés sont calculés en jours ouvrables. Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux non travaillés.

Le nombre de jours de congés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année. Toutefois, le salarié doit avoir effectué chez le même employeur au minimum 1 mois de travail effectif ou assimilé (4 semaines ou 24 jours) au cours de la période de référence, qui va du 1er juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours.

NB : les absences pour accident du travail ouvrent droit à congés payés, contrairement aux absences pour maladie et accident trajet.

Les périodes passées en C.F.A. sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à congés payés.

Les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis de droits à congés, mais aucune indemnité de congés payés ne peut être exigée.

La période de prise des congés est fixée par la convention collective en vigueur. Le salarié doit bénéficier au moins de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Elle doit être portée à la connaissance des salariés par affichage deux mois au moins avant son ouverture.

**ATTENTION** : les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 31 mai de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est pas admis.

Les ordres des départs en congés sont communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés un mois à l'avance. La date des congés ne peut être modifiée ni par l'employeur, ni par le salarié dans le mois qui précède le départ.

*Les jours supplémentaires de fractionnement*

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Si le salarié prend 3,4 ou 5 jours de congés payés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, il a droit à un jour supplémentaire de congé payé.

Si le salarié prend au moins 6 jours de congés payés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, il a droit à 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement.

*L'indemnité de congés payés*

Le code du travail prévoit l'application de la formule la plus avantageuse au salarié entre les deux modes de calcul suivants :

- le maintien de salaire : l'employeur verse au salarié en congé la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période
- la règle du dixième : l'employeur verse au salarié en congé le dixième de la rémunération totale perçue par lui au cours de la période de référence, c'est-à-dire du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

### **Le congé pour examen**

*L'apprenti peut-il bénéficier d'un congé supplémentaire pour la préparation des épreuves de son examen ?*

OUI. L'apprenti peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, pendant lesquels il doit suivre les enseignements spécialement dispensés par le C.F.A., lorsque celui-ci en prévoit l'organisation.

ATTENTION : ce congé rémunéré doit être situé dans le mois qui précède les épreuves, et ne concerne que le diplôme faisant l'objet du contrat.

### **Les autres congés**

*Un apprenti peut-il bénéficier d'autres congés ou autorisations d'absences ?*

Des autorisations exceptionnelles d'absences sont prévues, notamment :

- pour événements familiaux (congés rémunérés) : mariage du salarié (4 jours), naissance ou adoption (3 jours), décès du conjoint ou d'un enfant (2 jours), décès du père ou de la mère (1 jour). Voir également la convention collective applicable.
- pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congés non rémunérés) : si le salarié a moins de 25 ans, dans la limite de 6 jours par an pris en une ou deux fois (demande écrite à formuler au moins 30 jours à l'avance et avis laissé à la faveur de l'employeur)
- Pour la Journée Défense et Citoyenneté

### **Les accidents du travail**

*Un accident survenu au C.F.A. est-il considéré comme un accident du travail ? OUI*

Le temps passé en C.F.A. est considéré comme du temps de travail effectif.

### **L'arrêt maladie**

*Quelles sont les conséquences de la maladie sur le contrat d'apprentissage ?*

La maladie suspend l'exécution du contrat de travail. L'apprenti doit adresser un arrêt de travail à l'employeur dans les plus brefs délais (48 heures). Il en adresse une copie au CFA s'il devait voir cours

### **Les absences injustifiées**

*Que doit faire un employeur en cas d'absence injustifiée d'un apprenti en entreprise ou en cours ?*

La présence en entreprise et aux cours dispensés au C.F.A. étant obligatoire, l'apprenti doit être en mesure de justifier par un document officiel toutes ses absences. En cas d'absence non justifiée, l'employeur peut prendre toutes les

mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements (avertissements, sanctions disciplinaires...). Il procède à une retenue sur salaire proportionnelle à l'absence.

Le non respect des engagements pris par l'apprenti lors de la signature du contrat d'apprentissage peut également contraindre l'employeur à demander la rupture de ce contrat au Conseil des Prud'hommes. Les absences non justifiées peuvent amener le Conseil Régional à refuser le versement des aides à l'employeur.