

Existe-t-il une rémunération minimale ?

Le salaire de l'apprenti dépend de son âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de son contrat. Il correspond à un pourcentage du Smic en vigueur au 1er janvier. Dans certaines branches, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

Les avantages en nature peuvent-ils être déduits ?

La rémunération de l'apprenti peut être amputée de la valeur de ces avantages selon des conditions particulières. Dans tous les cas, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

L'apprenti peut-il prétendre au droit à l'allocation chômage ?

À la rupture du contrat d'apprentissage, après quatre mois ou plus d'activité, l'apprenti peut s'inscrire en qualité de demandeur d'emploi et prétendre à l'allocation d'Assurance chômage. Toutefois, en cas de départ volontaire, une décision favorable de la commission paritaire de Pôle Emploi est nécessaire.

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr

la plate-forme Internet
des salariés des TPE

et www.force-ouvriere.fr



TPE 2016

APPRENTI, J'AI DES DROITS. JE M'INFORME !



La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises



www.info-tpe.fr

EN DECEMBRE 2016, LES SALARIES DES TRES PETITES ENTREPRISES SERONT APPELES A VOTER POUR LEUR SYNDICAT. CES ELECTIONS ONT LIEU TOUS LES QUATRE ANS.



LES APPRENTIS ONT DES QUESTIONS

4,6 millions de salarié(e)s des TPE (Très Petites Entreprises) de l'artisanat, du commerce, des services, des professions libérales et de l'industrie vont voter pour leur syndicat.

Un(e) apprenti(e) peut-il (elle) voter ?

Oui. Un apprenti dont le contrat d'apprentissage était en cours au mois de décembre 2015 peut voter et ce, quelle que soit sa situation en 2016. Il suffit d'avoir 16 ans révolus fin novembre 2016.

Le contrat d'apprentissage est-il un contrat de travail comme un autre ?

L'apprenti, en qualité de travailleur, jouit des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions spécifiques relatives au contrat d'apprentissage.

Quelle est la particularité du contrat d'apprentissage ?

En signant son contrat, l'apprenti s'engage non seulement à fournir une activité au profit de son employeur, mais également à suivre la formation qui est l'objet du contrat. Cela emporte, par exemple, la conséquence pour l'apprenti de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Par ailleurs, le travail demandé par l'employeur doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti est-il considéré comme un étudiant ?

L'apprenti bénéficie de la « carte d'étudiant des métiers », qui lui permet d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Cette carte lui est remise par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent son inscription à ce dernier.

De quelle protection sociale dispose l'apprenti ?

L'apprenti dispose de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage prévoit-il une période d'essai ?

Oui, il y a une période d'essai. Le contrat d'apprentissage pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, un commun accord est nécessaire ou, dans certaines conditions, le contrat peut être résilié par le juge à la demande d'une des parties.

L'apprenti est-il aux 35 heures ?

L'apprenti est soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Est compté comme du temps de travail le temps passé en entreprise, comme celui passé dans le centre de formation.

