

*Votre apprenti(e) est en poste ?
Voici quelques points essentiels sur sa vie au sein de
votre entreprise.*

L'APPRENTISSAGE

Le temps de formation à l'école est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

| Age de l'apprenti(e) | Durée travail max | | Repos hebdomadaire | Pause et Repos | Travail de nuit | Travail du dimanche et jours fériés | Heures supplémentaires |
|-----------------------|-------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|---|
| | Durée jour | Durée max hebdo | | | | | |
| 14-15 ans | 8h | 35h | 2 j consécutifs (soit 48h) | 30 min après 4h30 de travail | Pas de travail entre 20h et 6h | — | 5h/ sem exceptionnelles avec accord DREETS et médecine du travail |
| 16-17 ans | 8h | 35h | 2 j consécutifs (soit 48h) | 30 min après 4h30 de travail | Pas de travail entre 22h et 6h | — | 5h/ sem exceptionnelles avec accord DREETS et médecine du travail |
| 18 ans et plus | 10h max | 48h et 44h sur 12 sem consécutives | 1 j ½ consécutifs (soit 35h) | 20 min après 6h de travail | Possible entre 21h et 6h | ✓ | Dans la limite des durées maximales de travail |

VOS OBLIGATIONS



Mutuelle d'entreprise

- Obligatoire
- Prise en charge de 50% min
- Possibilité de dispense

Prévoyance

- Obligatoire
- Taux selon votre convention collective

Retraite supplémentaire

- Obligatoire à partir d'1 an d'ancienneté selon convention
- Prise en charge de 50% min

LES CONGÉS



Congés payés

5 semaines par période de référence (Cf : BI n°4)

Congés supplémentaires

5 jours ouvrables rémunérés pour préparation à l'examen, à prendre dans le mois qui le précède.

LES COTISATIONS



Cotisations salariales

Exonérations jusqu'à 79% du SMIC
L'exonération de la CSG/CRDS est maintenue même au-delà du seuil

Cotisations patronales

L'employeur bénéficie de la réduction Fillon

RESILIATION ANTICIPÉE DU CONTRAT

Lors de la période d'essai de 45 jours travaillés (en entreprise) à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti(e).

Par un accord écrit signé des deux parties.

Rupture à l'initiative de l'apprenti(e) qui devra démissionner et respecter un délai d'au moins 7 jours après la date à laquelle l'employeur a été informé.

Rupture à l'initiative de l'employeur pour licenciement justifié en cas de force majeure, faute grave, inaptitude de l'apprenti(e) constatée par le médecin du travail, décès d'un maître d'apprentissage.



Et après... Vous souhaitez embaucher votre apprenti(e) ?

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté.