



# Fiche 1

## Lycéen ou salarié, quel est mon statut?

En concluant un contrat d'apprentissage, vous devenez **SALARIÉ**.

- **UN SALARIE, PAS UN ETUDIANT**

En apprentissage, vous serez, pour une grande partie de votre temps, en situation de travail. Ceci est très différent de l'école ou de l'université même si, au cours de vos études, vous avez déjà suivi des stages pratiques dans une entreprise. C'est pourquoi vous n'avez pas le statut d'élève ou d'étudiant mais bien celui de salarié. D'ailleurs, la loi dispose que **le « contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur »**. Le temps que vous consacrez aux enseignements en CFA ou en section d'apprentissage de votre établissement est compris dans votre horaire de travail, sauf s'il s'agit de modules complémentaires librement choisis par vous et acceptés par votre CFA.

Votre employeur a pour obligation de vous former réellement à votre futur métier ; il n'en reste pas moins qu'il attendra de vous que vous participiez au mieux à la mission générale de l'entreprise (production de biens ou de services). Seul impératif : le travail qu'il vous confie doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue dans votre contrat.

- **LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL**

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de son entreprise dans la mesure où elles ne sont pas contraires à sa situation de jeune travailleur en formation.

Les rapports entre employeur et salarié (apprentis compris) à l'intérieur de l'entreprise sont régis par des lois et règlements, regroupés pour la plupart dans le Code du travail. Les salariés (dont les apprentis) d'une même branche professionnelle (exemple : le bâtiment, les industries, etc.) ou d'une même entreprise peuvent bénéficier de dispositions plus favorables que celles prévues par le Code du travail par le biais des conventions ou accords collectifs applicables dans l'établissement où ils travaillent.

Votre employeur doit mettre à votre disposition, comme à celle de tous les salariés, un certain nombre de documents ou d'informations pour vous permettre de connaître précisément vos droits.

### à noter!

Depuis l'intervention du 5 mars 2014 mentionné page 14, en vigueur depuis le 7 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le contrat débute par « période d'apprentissage », pendant laquelle il est régi par les dispositions spécifiques du Code du travail relatives à l'apprentissage (alternance, salaire fixé en pourcentage du Smic, délivrance d'une carte d'étudiant des métiers, etc.). Lorsque cette période prend fin, le contrat se poursuit et est régi par les règles du contrat à durée indéterminée, sans qu'aucune période d'essai puisse être prévue.