

Tes droits Pendant la Formation

Conseils pour débiter dans la vie professionnelle et pour la formation professionnelle



Conten

1	Formation professionnelle: Conseils et tuyaux sur la formation	6
2	Cogestion dans l'entreprise et à l'école: Que peux-tu faire?	42
3	Argent: aide financière pendant l'apprentissage	50
4	Santé et sécurité au travail: Pour que rien ne te tombe dessus!	54
5	Après l'apprentissage: Que se passe-t-il ?	58
6	Syndicats: Que font-ils en fait?	66
7	Lexique de l'apprentissage: De avertissement A langage de certificat	78
8	Adresses et contacts: Vers qui peux-tu te tourner ?	124

Formation professionnelle: Conseils et tuyaux sur la formation



Avec la formation professionnelle commence pour toi un nouveau chapitre passionnant de ta vie. Il est parfois difficile de ne pas perdre l'essentiel de vue. Pour que tu aies toujours un bon aperçu des aspects-clés de ta formation, nous avons résumé l'essentiel.

Ton employeur, également appelé formateur ou formatrice, doit te remettre ton **contrat d'apprentissage** écrit avant le début de la formation. L'employeur est toujours pour toi le partenaire avec lequel tu signes ton contrat d'apprentissage – donc l'entreprise dans le cas d'une formation en alternance, l'organisme de formation pour une formation hors entreprise ou l'école pour une formation scolaire à plein temps. Pour quelques formations scolaires à plein temps, proposées par des écoles professionnelles et des écoles secondaires professionnelles, aucun contrat d'apprentissage n'est conclu. Mais dans ce cas, tu es élève et non pas apprenti(e).

Le contrat d'apprentissage doit être signé par toi ou tes représentants légaux et par l'employeur ou le/la formateur/formatrice. Bien sûr, un exemplaire du contrat signé par le formateur doit également t'être remis. Ce contrat est important et tu dois le conserver soigneusement.

Conformément à. § 11 de la loi sur la formation professionnelle (BBIG), ton contrat d'apprentissage doit comporter les points suivants:

- ▶ Type, plan thématique et chronologique ainsi qu'objectif de l'apprentissage (sous forme d'un plan ou d'un programme de formation joint en annexe),
- ▶ Début et durée de l'apprentissage
- ▶ Enseignements en dehors du lieu de formation
- ▶ Durée de la période d'essai,
- ▶ Durée des congés
- ▶ Temps de travail quotidien régulier,
- ▶ Paiement et montant de la rémunération
- ▶ Conditions pour pouvoir résilier un contrat de travail
- ▶ Indications des conventions collectives, accords d'entreprise ou de service qui s'appliquent au contrat d'apprentissage.

Pour ces points toutefois, le contrat d'apprentissage ne doit pas mentionner n'importe quoi – il existe des normes juridiques minimales. Nous les expliquons dans les pages suivantes – ou tu cherches directement dans le lexique formation au chapitre 7 (à partir de la page 60).

Les contenus de la Formation

L'objectif et le rôle de ta formation est que tu apprennes toutes les compétences et contenus de ton métier. Pour atteindre ce but, il existe un cadre déterminé pour la formation – pour que tous les apprentis n'apprennent pas quelque chose de différent pour le même métier. Ce cadre s'appelle de règlement de formation.

Chaque métier a un **règlement de formation**. Ministères fédéraux ainsi qu'employeurs et syndicats participent à la conception de ces règlements. Selon les règlements de formation, tu vas d'abord recevoir une large formation professionnelle de base. Par la suite, une formation plus poussée doit te permettre d'exercer concrètement le métier. Le but de la formation professionnelle est de transmettre des capacités professionnelles, c'est-à-dire les aptitudes, les connaissances et les capacités nécessaires à l'exercice qualifié de ton métier

Aussi, tu dois veiller à ce que, pendant ta formation, tous les enseignements nécessaires pour ta réussite aux examens, te soient transmis. Les contenus du métier appris et les exigences pour les examens sont précisément fixés dans le programme de formation. Ce **programme de formation** existe pour chaque métier. Il énumère quelles activités doivent être enseignées dans quel délai Tu as droit à l'enseignement de ces contenus.

P.ex. le programme de formation des employés de banque prévoit la première année :

Les aptitudes et connaissances des positions du profil professionnel doivent être enseignées prioritairement dans un délai de 2 à 4 mois au total

- ▶ Tenue de compte,
- ▶ Orientation marché et client,
- ▶ Comptabilité en lien avec la position, la forme juridique et l'organisation,
- ▶ RH et formation professionnelle,
- ▶ Sécurité et protection de la santé au travail,
- ▶ Protection de l'environnement.

Afin d'améliorer le programme de formation, chaque entreprise de formation doit élaborer un **programme de formation d'entreprise**. Enfin, conformément à § 11 alinéa. 1 de la loi relative à la formation professionnelle (BBiG), comme déjà indiqué ci-dessus, le type de formation et son plan thématique et chronologique doivent figurer dans le contrat écrit. Un plan

de formation indique concrètement et dans quel délai **quelles activités** quand, **où, pendant combien de temps** te sont enseignées. C'est la mission de ton entreprise ou organisme de formation que tu apprennes en conséquence toutes les activités prévues – il doit veiller à ce que le programme de formation d'entreprise soit respecté.

Le plan de formation d'entreprise ou au moins le programme de formation d'entreprise doit t'être remis au début de ta formation en même temps que le contrat d'apprentissage ou au moins en annexe de celui-ci. Si ce n'est pas le cas, tu dois t'en procurer un exemplaire le plus rapidement possible. Ce n'est que de cette façon que tu pourras contrôler si tu apprends vraiment ce qui est noté dans le programme de formation.

Tu trouveras le programme de formation pour ton métier auprès de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle sous www.bibb.de/berufe. De plus, de nombreux syndicats proposent des brochures avec le programme de formation et les explications nécessaires. Demande-le ! Par ailleurs, tu trouveras sur les sites internet des syndicats (cf. page 55) des check lists pour vérifier et évaluer la qualité de ta formation.

Il arrive souvent que des tâches ne correspondant pas au contenu de la formation soient confiées à des apprentis. On appelle ces « tâches » des **activités étrangères à la formation**.

Un exemple: un publicitaire est envoyé faire des courses au supermarché. Ensuite, il doit encore nettoyer les fenêtres, tondre la pelouse et laver la voiture du chef. Il est évident que ces activités ne sont pas nécessaires pour le métier de publicitaire.

Mais il existe aussi des activités étrangères à la formation difficiles à reconnaître, p.ex. des travaux de classement et de copie en formation commerciale. Ces activités font sans aucun doute aussi partie de la formation. Si toutefois elles sont dominantes voire exclusives, elles ne répondent plus à l'objectif de la formation et peuvent être qualifiées d'activités étrangères à la formation.

Si tu dois souvent exécuter des activités étrangères à la formation ou si on te donne constamment les mêmes tâches avec la crainte qu'il soit rogné sur les autres contenus du programme de

formation, tu dois t'y opposer. Pour évaluer la situation, compare **ton livret d'apprentissage** avec le plan de formation d'entreprise ou le programme de formation. Tu peux alors constater quels contenus essentiels pour le diplôme ont été supprimés uniquement parce que tu devais à nouveau faire le ménage toute la journée ou aller faire des courses. Car en fin de compte, tu es apprenti pour apprendre quelque chose. Et non pour être employé comme un alarié bon marché. Par ailleurs, le livret d'apprentissage doit indiquer les activités qui ont effectivement été réalisées et pas celles qui auraient du idéalement être réalisées. Au cas où ton formateur/ta formatrice refuserait de signer le livret d'apprentissage fidèlement rempli, il est recommandé d'en avoir 2 : l'un où tu écris ce que ton formateur/ta formatrice est prêt à signer et un autre où tu écris ce que tu as réellement accompli pendant cette période.

Alternance? École professionnelle? Organisme de Formation?

Il existe différentes **formes de formation professionnelle**. Dans le système par alternance, tu apprends en entreprise et à l'école professionnelle. En formation hors entreprise, l'enseignement se fait au sein de l'organisme de formation et à l'école professionnelle et éventuellement lors de stages en entreprise.

En formation scolaire à plein temps, l'enseignement se déroule en majeure partie à l'école (professionnelle) et tu fais en complément des stages en entreprises. Les mêmes droits que ceux expliqués dans cette brochure s'appliquent aux stages des apprentis hors entreprise et en école à plein temps. Et quel que soit le modèle d'apprentissage – tous doivent aller à l'école professionnelle.

L'école professionnelle a pour mission d'approfondir et de développer les connaissances acquises dans l'entreprise ou au sein de l'organisme de formation. Ici toutefois, il y a souvent un gouffre entre devoir et réalité. Pour que l'école professionnelle puisse enseigner les connaissances nécessaires qui conviennent à la formation pratique, il faudrait p.ex. investir plus dans la formation des enseignants. De même que l'équipement en moyens d'enseignement laisse parfois à désirer.

Tu peux vérifier la qualité de l'école professionnelle grâce aux questions suivantes:

- ▶ Le contenu des livres est-il bon est actualisé?
- ▶ Le contenu des cours et celui de la formation pratique sont-ils bien harmonisés?
- ▶ Y a-t-il suffisamment de matériel pédagogique pour les cours?
- ▶ Les contenus du programme sont-ils tous couverts?
- ▶ Y a-t-il beaucoup de suppressions de cours?

Si la qualité de l'école professionnelle comporte des insuffisances, tu dois te rapprocher des autres apprentis ainsi que des représentants des élèves pour changer quelque chose. Tu trouveras [page 33](#) des renseignements sur comment vous pouvez participer aux décisions à l'école.

Qualité de la Formation?

La **qualité de ta formation** comprend tout ce qui fait de ta formation un apprentissage qualifié et de qualité.

- 1 Pour une formation qualifiée, ton employeur (formateur) doit embaucher suffisamment de formatrices et formateurs, qui disposent également de temps pour la formation et pour des formations continues régulières. De plus, il doit y avoir suffisamment de chargés de formation qualifiés dans les services

qui sont là pour toi. Des apprentis, laissés seuls dans un service parce qu'il y a un manque de personnel, ne sont pas formés !

2 Ton employeur doit mettre à disposition les **moyens de formation** adéquats (p.ex. ordinateurs) en nombre suffisant. En tant que jeunesse syndicale, nous demandons aussi la mise à disposition gratuite du matériel et des documents nécessaires pour l'école professionnelle, ce qui n'est malheureusement pas légalement prévu actuellement (cf. page 14).

3 Un contrôle régulier des enseignements révèle des manques et consolide ce qui est éprouvé. La condition est que chaque apprenti(e) reçoive, au début de son apprentissage, un plan thématique et chronologique de la formation en entreprise (plan de formation). C'est uniquement si un tel plan existe qu'il sera possible de suivre et de contrôler quels contenus ont été transmis et lesquels ne l'on pas été (cf. page 7).

4 Des préparations avant les examens intermédiaires et de fin permettent aux apprentis de se préparer avec l'aide des formatrices et formateurs. En tant que jeunesse syndicale, nous demandons que les apprentis soient par conséquent dispensés de travail avant ces examens.

5 La cogestion en formation professionnelle fait partie d'une formation de bonne qualité, pour que la démocratie ne s'arrête pas à la porte de l'usine. Ce n'est que quand aussi bien les membres des **représentations des jeunes et des apprentis** que des **instances de représentation** décident ensemble que les apprentis ont la possibilité d'être entendus et de participer à l'organisation de parties de la formation (cf. page 35).

"C'est Parti!"

Ton contrat d'apprentissage commence par la **période d'essai**. La période d'essai te donne à toi et à ton entreprise ou organisme de formation la possibilité de faire connaissance et de voir si tu es réellement fait pour le métier.

La période d'essai doit durer au moins 1 mois et maximum 4 mois. D'autres accords dans ton contrat d'apprentissage sont interdits. L'enseignement en bloc à l'école ou la maladie ne peuvent pas non plus justifier une période d'essai plus longue. Elle ne peut être prolongée pour maladie que si cela est expressément convenu dans le contrat d'apprentissage. Actuellement, les tribunaux voient d'un œil critique lorsque cette prolongation entraîne le dépassement des 4 mois prescrits par la loi. Selon une jurisprudence actuelle du Tribunal régional du

travail de Hesse, un tel accord est caduc (jugement du Tribunal régional du travail de Hesse du 02.06.2015, AZ: 4 Sa 1465/14). En formation scolaire à plein temps, le 1er semestre vaut souvent de période d'essai.

Le contrat d'apprentissage peut être dénoncé à tout moment pendant la période d'essai par les deux parties sans préavis ni indication de motifs. La dénonciation doit se faire par écrit.

Pourquoi dois-je passer un examen médical avant et pendant ma formation?

En tant que jeune apprenti, c-à-d. avant 18 ans, tu dois passer un examen médical avant la formation et après une année. On contrôle ainsi ta santé et ton développement, mais en particulier si l'exercice de certains travaux présente un risque pour ta santé. Un **premier bilan** est prescrit au début de ta formation et des examens ultérieurs au cours de la formation.

Qu'en est-il de l'équipement pour la formation?

Dois-tu payer toi-même ton matériel de travail et tes outils? Si oui, il est temps que tu t'y opposes, car c'est interdit. L'employeur doit mettre à ta disposition gratuitement tout

l'équipement de formation. On entend par » équipement de formation » tout de qui est nécessaire pour la formation en entreprise ou auprès de l'organisme de formation (donc pas pour l'école professionnelle) – blocs de sténo, livres spécialisés, ciseaux de coiffure, outils, matériaux, etc.

Même si tout l'équipement est disponible, il faut s'assurer, en particulier dans le cas de machines comme les ordinateurs ou les tables à dessin, qu'il soit utilisable pour les apprentis pendant le temps prévu. Il doit donc être disponible pour la formation et ne pas être principalement utilisé par les collègues.

A ce sujet, la **loi sur la formation professionnelle** dit à §14 : « Les formateurs doivent mettre gratuitement à la disposition des apprentis les équipements, en particulier les outils et les matériaux nécessaires à la formation professionnelle et aux examens intermédiaires et de fin même si ceux-ci ont lieu après la relation contractuelle d'apprentissage. » Les formateurs n'ont toutefois pas l'obligation de mettre à la disposition des apprentis les livres et supports nécessaires au sein de l'école professionnelle.

Qu'en est-il de la durée quotidienne du travail?

Le **temps de travail** des jeunes (donc des apprentis de moins de 18 ans) est limité à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine. Si toutefois, le temps de travail est raccourci à moins de 8 heures certains jours ouvrables, il peut être allongé jusqu'à 8 ½ heures les autres jours ouvrables de la même semaine. Si un jour ouvrable en lien avec un jour férié n'est pas travaillé, le temps de travail ainsi annulé peut être réparti sur les jours ouvrables de 5 semaines consécutives, y compris la semaine du jour férié. Mais là aussi, le temps de travail quotidien ne peut excéder 8 ½ heures et 40 heures/semaine en moyenne des 5 semaines. Au fait: les **jours ouvrables** vont du lundi au samedi inclus.

Selon § 14 de la **loi relative au travail des jeunes (JArb-SchG)** les jeunes n'ont pas le droit de travailler entre 20h00 et 6h00 – malheureusement, il existe quantité d'exceptions, par exemple dans la restauration, l'hôtellerie, dans les entreprises avec travail en équipes permanent (par exemple dans les hôpitaux) et dans les boulangeries et pâtisseries. Pour toute question sur ton contrat d'apprentissage, adresse-toi à ton syndicat compétent.

Il existe aussi des limitations du temps de travail pour les apprentis de plus de 18 ans. Pour eux comme pour tous les salarié(e)s majeur(e)s, c'est la **loi sur le temps de travail (ArbZG)** qui s'applique. Selon elle, le temps de travail maximum est de 8 heures par jour. Mais il peut être allongé jusqu'à 10 heures, s'il est garanti que tu ne travailles en moyenne que 8 heures par jour ouvrable pendant 24 semaines ou 6 mois calendaires. La loi sur le temps de travail autorise donc un travail jusqu'à 60 heures par semaine (pour une semaine de travail de 6 jours) ou en moyenne 48 heures par semaine.

Ceci n'est toutefois que le cadre légal pour le temps de travail. Les **conventions collectives** prévoient pour la plupart un temps de travail hebdomadaire de 35 à 39 heures. Il peut aussi avoir dans les entreprises ou les services des modèles de temps de travail différents ou qui dérogent en raison d'accords d'entreprise ou de service. Dans ton contrat d'apprentissage, ton temps de travail hebdomadaire est généralement fixé avec un nombre inférieur d'heures. N'accepte pas d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire pendant ta formation – tu as droit à du temps libre. De plus, tu es apprenti pour apprendre un métier et pas pour trimer.

Par ailleurs la loi sur la formation professionnelle dit à § 17 : « Une activité dépassant le temps de formation quotidien régulier doit être rémunérée de façon particulière ou récupérée par du temps libre correspondant. ». Un dépassement de ton temps de formation contractuel sans récupération ou rémunération est donc interdit.

Mais que se passe-t-il lorsque ton entreprise te renvoie soudain à la maison parce qu'il « n'y a plus de travail » ou planifie moins d'heures que ton temps de travail convenu (pour p.ex. « économiser » des heures pour plus tard?) Il en résulte donc ce qu'on appelle des **heures en moins**?

Le « renvoi à la maison » parce qu'il n'y a soi-disant pas assez de travail n'implique pas que tu doives rattraper ou que ton salaire puisse être diminué. C'est le formateur qui supporte seul le risque de ne pas pouvoir t'employer et il ne peut pas te le répercuter en te faisant rattraper ou en diminuant ton salaire (§ 19 par. 1 alinéa 2 lit. a) de la loi sur la formation professionnelle et § 615 du Code civil allemand).

Généralement, on déduit du fait que l'apprentissage servant à apprendre un métier et que donc « le temps de travail » serve à t'apprendre tout ce qui est nécessaire au métier, qu'un tableau de service prévoyant pour toi moins d'heures que ton temps de travail mensuel et entraînant donc des heures en moins à rat-

traper, n'est pas possible. Tu pourrais par exemple argumenter que d'une part le temps de travail quotidien doit être fixé dans le contrat d'apprentissage (§ 11 par. 1 alinéa 4 BBiG), que le formateur a l'obligation de t'apprendre à tout moment tout ce qui est nécessaire à ta formation professionnelle et qu'il ne respecte pas cette obligation en ne te formant pas pendant la totalité du temps convenu et que d'autre part une réduction de la rémunération en raison d'heures en moins du fait de l'employeur pourrait également avoir pour conséquence que la rémunération diminuée ne soit plus adaptée (donc plus suffisamment élevée) au sens de § 17 par. 1 de BBiG. La plupart du temps, on estime dans un tel cas que la formation est effectivement supprimée à hauteur des heures non planifiées et que tu gardes ton droit à l'entière rémunération ou que tu n'as pas à rattraper ces heures.

Si un de ces cas se produit quand même, il faut que tu declares, de préférence par écrit ou devant des témoins fiables, ta disposition à suivre ta formation les jours en question pendant la durée quotidienne convenue dans le contrat (donc ton entier temps de travail). Ensuite, tu dois faire valoir par écrit auprès de ton formateur ton droit à une rémunération complète ou à l'enregistrement de ton temps de travail complet. Si tu as besoin d'aide ou si ton formateur veut quand même te faire rattraper les heures ou réduit ta rémunération, parle avec le comité d'entreprise ou les représentants du personnel et ton syndicat.

Fondamentalement, les jeunes ne peuvent pas être employés les samedis et dimanches. Mais là aussi, il existe de nombreuses exceptions dans la loi relative au travail des jeunes (§ 16 et 17 JArbSchG). Mais tu ne peux toujours travailler que 5 jours dans la semaine. Donc, si tu travailles samedi ou dimanche, du dois avoir un jour de libre dans cette même semaine.

Selon la loi, tu as également droit à des **pauses** pendant ton temps de travail.



La réglementation suivante sur les pauses s'applique aux jeunes apprentis de moins de 18 ans :

- ▶ une pause de 30 minutes pour un temps de travail journalier de plus de 4 ½ heures jusqu'à 6 heures
- ▶ une pause de 60 minutes pour un temps de travail quotidien de plus de 6 heures

Plus de réglementation dans la loi relative à la protection des jeunes au travail (§ 11 JArbSchG)



Par contre, la règle suivante s'applique aux apprentis adultes (de plus de 18 ans) ::

- ▶ Une pause d'au moins 30 minutes pour un temps de travail quotidien de plus de 6 heures
 - ▶ Une pause de 45 minutes pour un temps de travail quotidien de plus de 9 heures
- C'est ce que prévoit la loi sur le temps de travail (§ 4 ArbZG).

Aussi bien pour les jeunes apprentis que pour les apprentis adultes, la pause peut être divisée, toutefois pas moins de 15 minutes à chaque fois. Les périodes plus courtes ne peuvent pas être considérées comme des pauses. Les conventions collectives ou les accords d'entreprise et de service prévoient des règlements plus favorables – renseigne-toi simplement auprès de ton syndicat et de ton comité d'entreprise ou des représentants du personnel.

Comment le temps scolaire est-il compté sur le temps de travail?

Le principe : en tant qu'apprenti, tu dois être dispensé de travail pour participer aux cours ainsi qu'aux excursions de l'école professionnelle.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, il existe en plus d'autres règlements précis de dispense selon la loi relative au travail des jeunes:

- ▶ les jeunes ne doivent pas travailler avant un cours débutant à 9h00.
- ▶ les jeunes apprentis ne peuvent pas travailler un jour d'école s'ils ont plus de 5 heures de cours de plus de 45 minutes. Cela ne s'applique qu'à un jour d'école en semaine, le 2^{ème} jour tu peux travailler en plus.
- ▶ les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas non plus travailler les semaines de cours en bloc à l'école d'au moins 25 heures sur 5 jours.

Pour les apprentis de plus de 18 ans, ces règlements de dispense ne s'appliquent que sous condition:

- ▶ les apprentis majeurs ne doivent pas travailler avant un cours débutant à 9h00.
- ▶ sinon les heures de cours, avec pauses, heures intermédiaires annulées et temps de trajet entre école et entreprise, ne sont comptées sur le temps de travail que si elles tombent pendant le temps de présence dans l'entreprise.

Cela signifie pour les apprentis majeur s: tu ne dois donc après l'école aller en entreprise que s'il reste effectivement encore du temps de ton temps de formation quotidien . Par exemple, tu as école un jour de 8h00 à 14h00 et ce jour-là, tu devrais normalement travailler en entreprise de 10h00 à 18h00 et le chemin de l'école à l'entreprise dure 30 minutes, seul le temps de 10h00 à 14h30 est compté sur ton temps de formation contractuel. Comme concernant les horaires à effectuer au total ce jour-là, ce sont les limites maximum de la loi sur le temps de travail qui s'appliquent, donc maximum 10 heures par jour sans pauses, tu dois donc encore travailler dans l'entreprise après l'école jusqu'à 18h00.

Tu ne dois aller au travail avant que si les cours commencent à 9h00 ou plus tard. Si tes cours commencent à 9h15 et que ton horaire de travail commence à 7h00, tu dois aller au travail encore avant l'école mais tu peux partir de façon à arriver à l'heure en cours.

Voilà pour ce qui est des réglementations légales. Mais il se peut aussi qu'une convention collective ou un accord d'entreprise ou de service définisse que tu n'as généralement pas à aller en entreprise après l'école ou que les heures de cours sont toujours décomptées des heures de formation. Renseigne-toi auprès du comité d'entreprise ou des représentants du personnel, des représentants des jeunes et des apprentis (JAV) ou de ton syndicat.

À combien de vacances ai-je droit?

Le nombre de jours de congés doit figurer par écrit dans ton contrat d'apprentissage. Le **droit minimum** légal aux congés dépend de l'âge.

La loi sur le travail des jeunes définit à § 19 le droit aux congés annuels pour les jeunes de moins de 18 ans. Le point de départ est ton âge au début de l'année calendaire:

- ▶ Moins de 16 ans (au début de l'année):
30 jours ouvrables, soit 5 semaines.
- ▶ Moins de 17 ans (au début de l'année):
27 jours ouvrables.
- ▶ Moins de 18 ans (au début de l'année):
25 jours ouvrables.

(rappel: les jours ouvrables vont du lundi au samedi. Si tu n'as qu'une semaine de 5 jours, les jours de congé se calculent au prorata, c-à-d. 25, 22,5 et 20,8 jours)

Pour les jeunes à partir de 18 ans, c'est la loi **fédérale sur les congés** BUrlG qui s'applique. Il y est indiqué que tu as droit à au moins 24 jours ouvrables de congés payés par an, tous

les jours sauf les dimanches et les jours fériés étant des jours ouvrables. 24 jours ouvrables correspondent donc à 4 semaines de congés. Si tes congés sont indiqués en jours de travail ou jours de formation, il est important que ton contrat d'apprentissage indique le nombre de jours par semaine en tant que jours de travail ou d'apprentissage. Les jours de travail sont les jours où tu devrais effectivement travailler. Si tu travailles par exemple 5 jours par semaine, le nombre de jours est réduit à 20 selon § 3 de la loi sur les congés payés, car cela correspond encore au total à une durée de 4 semaines de congés.

En outre, la plupart des conventions collectives définissent un droit aux congés plus favorable. Pour en savoir plus sur ce qui est prévu en matière de congés dans la convention collective en vigueur, adresse-toi à ton comité d'entreprise ou ton syndicat. Par ailleurs: seuls les membres des syndicats ont généralement un droit juridiquement exécutoire à des congés conventionnels.

Qu'en est-il du salaire?

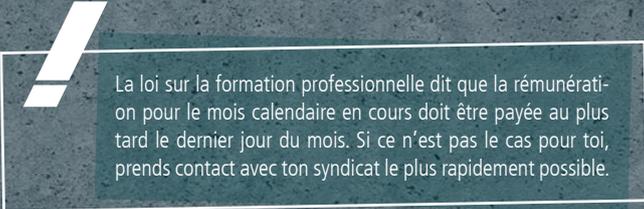
Dans tous les cas, la **rémunération d'apprentissage** doit être indiquée dans ton contrat d'apprentissage. Nous ne pouvons pas répondre directement à la question sur le montant de la rémunération, car il existe une multitude de branches avec des rémunérations différentes de l'apprentissage. De plus, des

conventions collectives correspondantes fixent le montant de la rémunération. Par principe, la rémunération est fonction de la branche, du métier appris, de l'année d'apprentissage et de la forme d'apprentissage. Tu trouveras un aperçu des différents métiers d'apprentissage et leur rémunération sur notre site internet www.jugend.dgb.de ainsi que dans le magazine « montage ». Si ta rémunération est nettement inférieure à la moyenne, prends contact avec ton syndicat et fais-toi conseiller. Selon § 17 par.1 BBiG tu as droit à une rémunération adaptée. Malheureusement, la loi sur le salaire minimum (§ 23 Abs.3 MiLoG) ne s'applique à la rémunération des apprentis. Selon la jurisprudence, la rémunération est appropriée lorsqu'elle aide l'apprenti(e) et ses parents à subvenir à leurs besoins et représente en même temps une rémunération minimum. La jurisprudence ne la juge en tout cas plus appropriée lorsqu'elle est inférieure de plus de 20% à la rémunération tarifaire dans la région et dans la branche. S'il n'existe pas de réglementation tarifaire, on peut recourir aux recommandations des chambres ou des corporations. A cet égard, ce sont les conventions collectives respectivement en vigueur actuellement qui s'appliquent et non celles en vigueur au début de la formation. Pour les places d'apprentissage subventionnées par des fonds publics, la Cour fédérale du travail autorise malheureusement des rémunérations nettement inférieures à la limite des 80%. Cela signifie donc que si tu as une place d'apprentissage subventionnée par des fonds

publics, ta rémunération peut être nettement inférieure à celle d'apprentis comparables.

La rémunération doit augmenter avec la progression de la formation, au moins chaque année. Elle se mesure en mois (§ 18 BBiG).

Si ta rémunération n'est pas payée régulièrement, c'est particulièrement dramatique car tu as besoin de l'argent.



La loi sur la formation professionnelle dit que la rémunération pour le mois calendaire en cours doit être payée au plus tard le dernier jour du mois. Si ce n'est pas le cas pour toi, prends contact avec ton syndicat le plus rapidement possible.

Pourquoi faut-il tenir un livret d'apprentissage?

Dans la plupart des règlements sur l'apprentissage, la tenue de **justificatifs de formation** écrits, donc de **livrets d'apprentissage**, est obligatoire comme faisant partie de la formation professionnelle. Dans ce livret, tu inscris toutes les activités que tu as effectuées dans l'entreprise, auprès de l'organisme de formation ou au sein de l'école professionnelle. La tenue du livret

d'apprentissage faisant partie de ta formation, tu as le droit de le remplir pendant le temps de travail. Les livrets d'apprentissage conditionnent l'admission à l'examen final. C'est pourquoi, ils doivent toujours être remplis complètement et être vus et signés par le formateur/la formatrice responsable et par le ou la professeur.

Dans le livret d'apprentissage, tu n'indiques que les activités que tu as réellement faites. Si tu n'as pas appris certains contenus pendant ta formation, tu dois le prouver avec ton livret d'apprentissage. Si ton formateur refuse de signer le livret d'apprentissage, rempli fidèlement à la réalité, et t'oblige à la corriger avant, fais auparavant une copie de l'original pour avoir malgré tout une preuve des contenus réels et prends contact avec ton syndicat et le comité d'entreprise ou les représentants du personnel et les représentants des jeunes et des apprentis.

N'aie pas peur des examens!

Si ta formation est conçue comme nous l'avons décrit, rien ne peut t'empêcher de réussir l'examen intermédiaire et final.

Car **l'examen final** permet de constater si tu possèdes les connaissances et les aptitudes nécessaires que ton métier exige. L'admission à l'examen final dépend de ta réussite à **l'examen intermédiaire**.

Il se peut aussi que l'examen final ait lieu en deux parties séparées dans le temps. La première partie de l'examen final a alors le caractère d'un examen intermédiaire. Mais dans ce cas, fais-toi conseiller par ton syndicat. Pour l'examen final, tu dois de plus présenter ton livret d'apprentissage complété et signé. Si ces conditions ne sont pas remplies, tu ne seras pas admis à l'examen final.

En tant que jeune apprenti(e) tu as de plus droit à être dispensé(e) de travail une journée avant l'examen final écrit (§ 10 JArbSchG).

Si tu sais, dès l'école, que tu es rapidement sujet au stress de l'examen, un séminaire de la jeunesse syndicale peut t'aider. Sur les pages d'accueil, (cf. page 55), tu trouveras les offres actuelles et dates de séminaires.

N'aie pas peur du licenciement: Les apprentis ne peuvent pas être licenciés sans motif!

Les conditions d'un **licenciement** sont fixées par la loi. On différencie le licenciement exceptionnel, généralement sans préavis, et le licenciement ordinaire qui met fin à la relation de travail toujours après un préavis. Ce n'est que pendant la période d'essai que les 2 parties peuvent résilier le contrat sans indication de motif et sans préavis. Après la période d'essai, tu ne peux être licencié sans préavis qu'en raison d'incidents graves.

Les motifs d'un tel licenciement peuvent être notamment:

- ▶ retards fréquents, répétés et ayant faits l'objet d'aver-tissement ,
- ▶ vol et autres délits pendant l'apprentissage,
- ▶ propos et agissements racistes et nazis,
- ▶ absentéisme



Des raisons graves, dont ton employeur a connaissance depuis plus de 2 semaines, ne sont pas un motif de licenciement sans préavis. Tu peux également démissionner sans préavis en cas d'incidents graves, par exemple si, au travail, tu es victime de coups, de harcèlement moral ou sexuel. Sinon, tu peux démissionner avec un préavis de 4 semaines. Toute résiliation du contrat

doit se faire par écrit, et après la période d'essai, avec indication des motifs.

Si tu souhaites poursuivre ton apprentissage dans une autre entreprise de la même branche, tu peux mettre fin à ton contrat d'apprentissage précédent par un **contrat de résiliation**. Un contrat de résiliation n'est pas une démission! Avec un contrat de résiliation, l'apprenti et l'employeur annulent le contrat d'apprentissage d'un commun accord. En termes clairs, cela signifie : les 2 contractants, apprenti et employeur, ne veulent pas poursuivre le contrat d'apprentissage. Il ne peut donc y avoir contrat de résiliation que si les 2 parties sont d'accord. La date d'annulation du contrat peut être convenue librement. Il n'y a donc pas de délais à respecter.

Mais attention! Si ton employeur ou formateur exige que tu signes un contrat de résiliation, tu n'es pas obligé de le faire. Si l'offre de ton employeur/formateur est sérieuse, il te donnera le temps d'emporter le contrat à la maison. Fais-toi conseiller absolument pour savoir si tu dois signer le contrat de résiliation! Sinon : ne signe pas si tu ne veux pas toi-même annuler le contrat d'apprentissage. La plupart du temps, il n'y a plus beaucoup de choses à faire contre un contrat de résiliation déjà signé. De plus, des préjudices importants peuvent être liés; si tu veux à la suite percevoir des indemnités de chômage, par exemple un délai de carence de 12 semaines.

Comment peut-on se défendre contre un licenciement injustifié?

Bien sûr, il est possible de porter plainte contre un licenciement injustifié. Le plus judicieux toutefois est de te faire représenter par une personne compétente. L'un des nombreux services proposés par les syndicats est la protection du droit du travail et du droit social.

Si tu es membre d'un syndicat (cf. page 53), tu as, en cas de litiges devant le tribunal du travail et social, une ou un avocat du DGB à tes côtés

Si tu veux te défendre contre un licenciement, tu dois agir vite. S'il existe pour ta profession une commission de médiation ou un service de médiation (généralement à la Chambre d'industrie et du commerce), tu dois appeler à cet endroit dans les 3 semaines suivant la réception du licenciement. Après t'avoir entendu et avoir entendu l'employeur, la commission ou le service de médiation va essayer de trouver un terrain d'entente. Si ça ne marche pas, elle peut décider par jugement. Toi et l'employeur pouvez reconnaître ce jugement dans un délai d'une semaine. Si l'une des parties ne reconnaît pas ce jugement, tu peux entamer une action en contestation de licenciement. S'il n'y a pas de service de médiation pour ta profession, l'action

en contestation de licenciement doit être déposée au tribunal au plus tard 3 semaines après réception du licenciement.

Que se passe-t-il lorsqu'une apprentie tombe enceinte pendant l'apprentissage?

Les apprenties et salariées enceintes bénéficient d'une protection particulière selon la loi **relative à la protection de la mère**. Ainsi tu ne peux pas être licenciée pendant la grossesse et jusqu'à 4 mois après l'accouchement – ceci est valable aussi pendant la période d'essai !

De plus, l'employeur est tenu de prendre des mesures de protection de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent. Ainsi, le travail à la chaîne et à la tâche ainsi que les activités physiques difficiles sont-elles par exemple interdites pendant la grossesse. En cas de marche ou de position debout constantes, des sièges doivent être mis à disposition pour de courtes pauses.

Tu ne peux pas non plus travailler pendant les 6 dernières semaines précédant et les 8 semaines suivant l'accouchement. Toutefois, tu reçois ta rémunération complète.

Pour plus d'informations sur le sujet et sur la possibilité d'un congé parental, les jeunes du DGB ont réalisé la brochure « Apprentissage, grossesse — et maintenant ? ». Tu peux la commander sur www.jugend.dgb.de ou la télécharger.

Que se passe-t-il lorsque mon entreprise a des difficultés économiques?

L'apprentissage est une relation contractuelle particulière, protégée, qui sert à apprendre un métier et moins à effectuer un travail. En raison de cette situation spéciale, les apprentis ne peuvent être mis au **chômage technique** qu'en cas extrême. Toutefois, si l'apprentissage est annulé bien que, de ton côté, tu puisses et tu veuilles venir travailler, la rémunération doit continuer d'être versée pendant 6 semaines (§ 19 loi sur la formation professionnelle).

Même si l'entreprise est restructurée et/ou a des difficultés économiques, cela ne suffit pas à constituer un motif permettant au formateur d'annuler exceptionnellement le contrat d'apprentissage pour des raisons économiques. Il peut exceptionnellement y avoir licenciement pour raisons économiques uniquement lorsque l'entreprise est totalement à l'arrêt ou à tel point réduite

qu'il n'y a plus aucune possibilité d'apprentissage de ce métier dans toute l'entreprise.

Même si une **procédure d'insolvabilité** est ouverte ou si l'entreprise est provisoirement insolvable, cela ne constitue pas un motif de licenciement sans préavis. Ici aussi, il peut exceptionnellement y avoir licenciement pour raisons économiques uniquement lorsque l'entreprise est totalement à l'arrêt ou à tel point réduite qu'il n'y a plus aucune possibilité d'apprentissage de ce métier dans toute l'entreprise. L'administrateur judiciaire doit alors donner comme motif du licenciement l'arrêt de l'entreprise, la restriction d'exploitation et l'insolvabilité, p.ex. par une note dans le certificat de travail « Fin suite à **arrêt** ». En cas d'insolvabilité, le contrat d'apprentissage ne prend pas immédiatement fin, mais ne peut être dénoncé qu'avec un préavis d'au moins 3 mois à partir de la fin du mois.

Pour poursuivre ton apprentissage, l'agence pour l'emploi, le syndicat, la CIC ou la chambre de l'artisanat t'aident à trouver une nouvelle entreprise. Si tu es proche de la fin de ton apprentissage, tu peux leur demander si un examen final avancé est possible.

En cas d'insolvabilité, d'arrêt ou encore de chômage technique, il faut donc: continuer d'aller au travail et à l'école. Tu ne peux pas signer d'accord selon lequel tu renonces à ta rémunération pour assurer ta place d'apprentissage. Tu n'aurais alors plus aucun droit, en cas d'insolvabilité, vis-à-vis de l'administrateur judiciaire, ni droit à des indemnités d'insolvabilité qui peuvent être demandées auprès de l'agence pour l'emploi en remplacement du salaire pendant 3 mois.

Encore des questions?

Si tel est le cas, adresse-toi à ton syndicat près de chez toi (cf. [contacts à partir de la page 98](#)). Et tu trouveras aussi beaucoup de conseils utiles sur le site www.jugend.dgb.de. Tu peux par exemple t'y faire conseiller en ligne pour des problèmes pendant l'apprentissage sur notre forum www.doktor-azubi.de.

Cogestion dans l'entreprise et à l'école: Que peux-tu faire?

Représentants des élèves (SV)

À l'école professionnelle, il y a aussi des délégué(e)s de classes et d'école. Les **représentants des élèves (SV)**, comme on les appelle aussi parfois, doivent représenter de façon active les intérêts des élèves vis-à-vis des professeurs, de la direction de

Bien que le droit de participation soit souvent fortement limité dans les écoles, les représentants des élèves remplissent plusieurs tâches:

- ▶ Exposer et défendre activement les idées et suggestions des élèves pour l'organisation de l'école (p.ex. de la cour d'école) ou du quotidien à l'école,
- ▶ Encourager, accompagner et organiser des événements, des projets, des groupes de travail, etc.
- ▶ Aider les élèves en cas de conflits au sein de l'école (problèmes avec les professeurs, mesures disciplinaires, renvois, etc.)
- ▶ Dans certains Länder, les représentants des élèves participent aux décisions sur l'achat des livres scolaires et sur les contenus des cours (p.ex. programmes).



l'école ou en partie aussi au **conseil de l'école**. Ils peuvent ainsi par exemple thématiser l'annulation des cours ou faire des propositions pour une meilleure organisation des cours.

Pour que votre délégué(e) puisse aussi représenter vos intérêts, vous devez savoir sur quoi les conseils d'école discutent. C'est pourquoi, vous devez prendre du temps régulièrement pour parler des problèmes à l'école et rassembler ensemble des arguments pour y apporter des solutions.

La qualité d'une formation dépendant de la qualité de l'école, les jeunes du DGB ont mis au point une aide de travail pour les représentants des élèves. Sur notre site internet www.jugend.dgb.de, tu peux te procurer de nombreux conseils pratiques pour le travail de représentant des élèves ou pour des actions visibles. De même la jeunesse syndicale propose des séminaires pour les membres des représentations d'élèves sur place – renseigne-toi.

Comité d'entreprise ou représentants du personnel

Le **comité d'entreprise ou représentants du personnel** représente les intérêts des salariés dans l'entreprise ou dans les services publics et est élu tous les 4 ans. Il doit veiller au

respect des lois, des décrets, des conventions collectives et autres dispositions de protection en faveur des salariés et des apprentis et représenter les intérêts du personnel vis-à-vis de l'employeur.

Le comité d'entreprise et les représentants du personnel doivent par exemple participer à la décision sur les heures supplémentaires ou le chômage technique et l'organisation des équipements sociaux de l'entreprise comme la cantine. Ils décident aussi si et dans quels espaces quels vêtements de travail doivent être portés et ont aussi leur mot à dire dans les embauches, notamment aussi les embauches d'apprentis. De plus, ils ont un droit de participation aux mesures de formation de l'entreprise, c-à-d. aux principes de conception de la formation dans l'entreprise et dans la désignation de la personne chargée de la formation professionnelle au sein de l'entreprise (p.x. formateur(trice)). En outre, les comités d'entreprise et représentants du personnel ont un droit de participation dans d'autres affaires en matière de personnel et économique. Ils peuvent donc obtenir tout un tas de choses. Il peut être bénéfique de les informer d'abus pendant l'apprentissage.

Représentants des jeunes et de apprentis (JAV)

Une tâche essentielle des représentants des jeunes et des apprentis consiste à contrôler le respect des contenus de la formation. En cas d'activités étrangères avec la formation, tu peux toujours t'adresser à eux. Pour participer aux discussions et aux décisions dans l'entreprise, les représentants des jeunes et des apprentis doivent intervenir avec le comité d'entreprise. Cela vaut en particulier pour les questions de qualité de la formation professionnelle, de sécurité des places d'apprentissage ainsi que d'embauche après l'apprentissage.

Dans les entreprises avec généralement moins de 5 salariés de moins de 18 ans (jeunes salariés) ou qui suivent une formation professionnelle et n'ont pas encore terminé leur 25ème année, des représentants des jeunes et des apprentis sont élus."

(Loi sur l'organisation sociale des entreprises § 60, par. 1 BetrVG)

Tout comme les comités d'entreprise et les représentants du personnel, les représentants des jeunes et des apprentis sont constitués selon les règles de la loi sur l'organisation sociale des entreprises ou les lois sur la représentation du personnel. Toutefois, les représentants des jeunes et des apprentis ne peuvent en général être élus que par les apprentis qui ont un contrat de travail avec le formateur respectif. Les règlements dans le service public peuvent légèrement différer de ceux du privé. En tout cas, les représentants des jeunes et des apprentis ont droit en temps normal à une embauche en CDI et bénéficient d'une protection contre les licenciements particulière (§§ 78a BetrVG et 15 KSchG).

Fondamentalement, une représentation de jeunes et d'apprentis ne peut être créée ou exister que si un comité d'entreprise a été formé dans une entreprise. La plupart des droits des représentants des jeunes et des apprentis dépendent de l'existence d'un comité d'entreprise et de ses droits. Si tu travailles dans une entreprise où il n'y a ni comité d'entreprise ni représentant des jeunes et des apprentis, parle tout d'abord avec tes collègues de la création d'un comité d'entreprise.

Comité d'entreprise et représentants du personnel ainsi que représentants des jeunes et des apprentis étant très importants pour une bonne formation et de bonnes conditions de travail, les syndicats accompagnent ces collègues avec des conseils spécialisés et des séminaires de qualification.

La représentation des intérêts des apprentis auprès des organismes de formation

Quand tu ne fais pas ton apprentissage dans une entreprise mais un dans un organisme de formation, tu ne peux certes pas créer de représentation de jeunes et d'apprentis, mais ce qu'on appelle une « **représentation d'intérêts hors entreprise** ».

Les règlements exacts pour le travail de ces représentations d'intérêts ne sont pas clairement définis et dépendent souvent de la bonne volonté de l'organisme de formation. Mais cela ne signifie pas qu'il faille se taire. Si tu veux créer une représentation d'intérêts dans ton organisme de formation, parle avec ton syndicat local – ensemble avec les autres apprentis, vous pourrez sûrement imposer une représentation. Elle pourra s'engager par exemple pour une meilleure qualité de la formation. Ça vaut donc le coup !

Personnes de confiance et représentants des handicapés lourds

Les **représentants des handicapés lourds** représentent les salariés lourdement handicapés et leurs intérêts particuliers. Ils leur apportent des conseils et les accompagnent.

Les personnes de confiance sont des salarié(e)s qui ont été élues dans leur fonction par les membres des syndicats et sont ainsi les représentant(e)s des syndicats dans l'entreprise ou les services publics. Ils assurent le contact avec les collègues, sont à leurs côtés, encouragent les processus de discussion et de formation d'opinion et présentent les problèmes actuels des salariés aux syndicats pour que ceux-ci se mobilisent pour leurs intérêts concrets.

Argent: aide financière pendant l'apprentissage

Tu as certainement déjà pensé à te chercher un appartement ou à créer une colocation pour voler de tes propres ailes et être indépendant de tes parents. Sauf que souvent l'argent n'est pas suffisant pour subvenir à ses besoins.

Les apprentis qui suivent une préparation professionnelle, sont formés en alternance, hors ou inter-entreprise, peuvent déposer auprès de l'agence locale du travail une demande d'**aide à la formation professionnelle** (BAB). A certaines conditions, des aides peuvent être versées pour les frais de logement, d'habillement et de transport. Les apprentis en formation scolaire à plein temps ne peuvent pas demander ces aides mais une **bourse pour les élèves** (BAFÖG) auprès de l'Office pour la promotion de l'apprentissage.

Le calcul de l'aide à la formation professionnelle et de la bourse est identique: tout d'abord, on détermine ce qu'on appelle le « besoin pour subvenir» qui dépend de l'âge, de la situation familiale et du logement. Ta rémunération d'apprentissage ainsi que les revenus de tes parents sont comptés – si tu es marié, également ceux de ta/ton partenaire. Tu trouveras plus d'informations sur les conditions, les montants et les abattements pour la BAB et la BAFÖG sur www.bafog-aktuell.de. Tu peux calculer sans engagement si tu y as droit et à combien sur www.bab-rechner.arbeitsagentur.de.



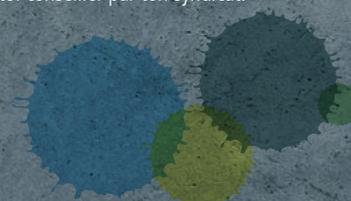
En tout cas, tu dois faire une demande d'aide financière: la demande de BAB se fait auprès de l'agence pour l'emploi de ton lieu de résidence, celle de bourse BAFÖG pour les élèves auprès de l'Office pour la promotion de l'apprentissage compétent. Même une aide insignifiante signifie plus d'autonomie dans la vie. Avant de faire ta demande, fais-toi conseiller par ton syndicat. A cette occasion, demande aussi si tu gagnes suffisamment. Tu es peut-être dans une convention collective et as droit à plus d'argent, ton syndicat sur place peut te le dire.

Au cas où ta demande d'aide à la formation professionnelle est refusée, par exemple parce que tu fais déjà une 2ème formation ou ton métier n'est pas reconnu par l'Etat, tu as peut-être quand même droit à une **aide au logement**. En tant qu'apprenti majeur qui a loué un appartement sur le lieu de sa formation, tu as de bonnes chances de recevoir une aide au logement. La demande d'aide au logement se fait auprès du service d'aide au logement de la commune où se trouve ton appartement.

De plus, tes parents peuvent demander les **allocations familiales** pendant ta scolarité, tes études ou ta formation, ta recherche de place d'apprentissage, pendant la période d'un service volontaire reconnu (p.ex. service volontaire social ou écologique) ou pendant une période transitoire de 4 mois maximum, p. ex. entre deux formations. Condition: tu as moins de 25 ans, es encore en formation initiale ou tu cherches une place d'appren-

tissage, sans résultat, ou un emploi après la formation initiale tout en ne travaillant pas plus de 20 heures par semaine. Comme il faut faire attention à de nombreux détails, qu'il y a beaucoup de « si » et de « mais », fais-toi conseiller par ton syndicat en cas de doute. Par ailleurs, l'agence pour l'emploi met à disposition le « Guide des allocations familiales » à télécharger sur www.arbeitsagentur.de avec de nombreuses explications.

Si tu veux gagner encore un peu quelque chose en plus, il ne reste peut-être comme possibilité que le **petit boulot**. Mais attention: tu dois informer ton employeur/formateur de ton petit boulot et ne pas dépasser les heures maximales légales de travail. Ton employeur/formateur peut t'interdire un petit boulot, seulement s'il y a un intérêt justifié. Ce peut être par exemple le cas lorsque cela compromet la réussite d'une formation ou si tu souhaites travailler pour un concurrent. Pour éviter que l'aide à la formation professionnelle, ta bourse BAFÖG ou les allocations familiales ne soient diminuées à cause de ton petit boulot, fais le calcul exact auparavant et fais-toi conseiller par ton syndicat.



Santé et sécurité au travail: Pour que rien ne te tombe dessus!

Informations, instructions et divers panneaux dans l'entreprise t'indiquent sans cesse que les mesures de protection au travail sont importantes pour la prévention des accidents. Ces mesures te semblent peut-être exagérées, mais elles servent à ta sécurité et il faut absolument les respecter afin d'éviter des préjudices. Les apprentis sont presque 2 fois plus souvent concernés par les accidents dans l'entreprise, parce qu'ils sont nouveaux et encore souvent inexpérimentés.

La **loi sur la santé et la sécurité au travail** indique les dispositions fondamentales de protection que toute entreprise est tenue de respecter. La loi oblige ton employeur/formateur à évaluer les risques et à prendre les mesures de protection appropriées. Ainsi, des vêtements de travail comme des gants, des casques et des lunettes de protection doivent par exemple être mis gratuitement à ta disposition et celle de tes collègues.

L'**ordonnance sur les lieux de travail** et les directives complémentaires apportent des précisions. Elles indiquent comment les postes de travail doivent être organisés. Ils doivent par exemple avoir des dimensions suffisantes et être protégés d'influences nuisibles comme les gaz, les vapeurs, la poussière et le bruit. De plus, il doit y avoir des locaux séparés pour les pauses, les vestiaires et les sanitaires. Des dispositions de protection particulières s'appliquent aussi au travail avec des matières dangereuses, qui sont p.ex. toxiques, corrosives,



irritantes ou cancérogènes. Ces matières doivent être spécialement signalées par le fabricant pour que des mesures de protection efficaces puissent être prises dans l'entreprise. Ces règlements sont également vérifiés par l'inspection du travail.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, la loi relative au travail des jeunes fixe d'autres règles: ainsi, les jeunes ne peuvent pas effectuer de travaux dangereux, par exemple associés à du bruit nuisible, une chaleur exceptionnelle ou des risques moraux. Le travail à la tâche est également interdit s'il n'est pas nécessaire à la finalité de la formation.



Après l'apprentissage: Que se passe-t-il?

À la fin de ta formation, tu as droit à un **certificat d'apprentissage** écrit de ton entreprise ou ton organisme de formation (cf. § 16 loi sur la formation professionnelle BBiG). Le certificat d'apprentissage te servira pour des candidatures futures dans d'autres entreprises.

Le « certificat simple » contient des informations sur le type, la durée et le but de ta formation ainsi que sur les capacités et les connaissances acquises. Le « certificat qualifié » contient en plus des appréciations: indications sur ton comportement, ton travail et tes capacités professionnelles particulières. L'employeur a l'obligation d'établir un certificat simple. C'est à toi de demander un certificat qualifié cf. § 16 BBiG) – et tu dois le faire. Il est plus complet et plus pertinent. En outre, il est courant de candidater avec un « certificat qualifié ». Même si après ton apprentissage, tu es embauché par ton entreprise: ne fais pas l'impasse sur le certificat! Le certificat d'apprentissage est important pour des candidatures futures.

Les certificats doivent être formulés de façon bienveillante et aider l'apprenti dans son évolution professionnelle. Aussi, le langage utilisé dans le certificat est-il positif. Mais ce qui sonne bien n'est pas toujours une bonne appréciation. Il existe ce qu'on appelle un « **langage certificat** » qui révèle en partie tout autre chose que ce que l'on pense. Quelques exemples du langage certificat:



L'évaluation résumée du travail:

- ▶ « Elle a toujours effectué les travaux confiés à notre plus grande satisfaction » correspond à la note « très bien ».
- ▶ « Monsieur XY a effectué son travail toujours à notre entière satisfaction. » correspond à la note « bien ».
- ▶ Madame A a effectué son travail à notre entière satisfaction et répondu à nos attentes. » correspond à la note « satisfaisant » à « suffisant ».
- ▶ « Il a en général effectué les travaux confiés à notre satisfaction. » correspond à la note « médiocre ».
- ▶ Monsieur B s'est toujours efforcé de répondre à nos attentes. » correspond à la note « insuffisant ».

Exemples d'appréciations négatives cachées :

- ▶ « Il a travaillé conformément aux règles. » signifie, il a travaillé d'après les consignes mais sans initiative personnelle.
- ▶ « Elle s'est intéressée à ce qu'elle faisait. » signifie, il n'y a rien à lui reprocher, mais elle n'a pas de qualités.
- ▶ « Il a contribué à la bonne atmosphère de travail. » signifie « il était paresseux et préférait bavarder avec les collègues au lieu de travailler.

L'absence d'aspects importants peut aussi être une appréciation négative. L'absence par exemple d'appréciation de ton comportement dans l'entreprise vis-à-vis des supérieurs, des collègues et éventuellement des clients, peut signifier: ton comportement n'était correct. Mais quelques fois aussi, quelque chose peut être oublié sans méchanceté — tu dois en tout cas exiger que cela soit ajouté.

Tu peux exiger un **nouveau certificat** s'il contient de fausses informations ou appréciations. Le mieux est de faire relire ton certificat par quelqu'un qui comprend le langage des certificats. Pour cela et aussi pour toute autre problème: adresse-toi simplement à ton syndicat.

Apprentissage et après?

Embauche signifie que tu continues d'être employé par ton entreprise après ton contrat d'apprentissage. Bien sûr avec le salaire d'un travailleur spécialisé. Avec une embauche, le montant de l'allocation chômage augmente en cas de chômage ultérieur. Il n'y a malheureusement pas de garantie d'embauche. Dans quelques branches, l'embauche pour 6 ou 12 mois est ancrée dans la convention collective. Renseigne-toi auprès de ton comité d'entreprise, tes représentants du personnel, représentants des jeunes et apprentis ou de ton syndicat.

Si tu n'es pas embauché par ton entreprise, tu dois t'inscrire comme chômeur et à la recherche d'un emploi auprès de ton agence locale pour l'emploi 3 mois avant la fin prévue de ta formation pour éviter d'être pénalisé pour toucher le chômage. En tant qu'apprenti assuré social, tu as droit tout d'abord à **l'allocation chômage I**. Tu as droit à l'allocation chômage si, durant les 2 années précédant le chômage, tu as été salarié ou apprenti avec obligation d'affiliation à la sécurité sociale pendant au moins 12 mois. Le montant de l'allocation chômage I s'élève à environ 60% de ton dernier salaire net (ou environ 67% si tu as des enfants) Si cela n'est pas suffisant, tu peux demander des allocations complémentaires (Hartz IV). Il existe malheureusement de nombreuses restrictions pour les jeunes, ainsi ton loyer n'est pas pris en charge si tu déménages de chez tes parents sans autorisation en percevant Hartz IV. Le **dépliant « Au chômage après la formation »** à télécharger sur www.erwerbslos.de/medienbestellung.html contient de plus amples informations.

Pour des candidatures dans d'autres entreprises, le syndicat te propose par exemple des conseils pour rédiger ta candidature et ton CV. Avant de signer un nouveau contrat de travail, fais vérifier par ton syndicat que rien de négatif ne se cache dans « ce qui est écrit en petit ». Outre la recherche d'un nouvel emploi, il y a encore d'autres possibilités. Tu peux faire un service volontaire

fédéral ou une année de bénévolat social ou écologique ou faire des études pour continuer de te qualifier.

Depuis le 1er juillet 2011, femmes et hommes peuvent s'engager dans le service volontaire fédéral pour l'intérêt général. Si tu as terminé ta scolarité obligatoire, tu peux effectuer ce service volontaire dans une institution d'intérêt général, pour une durée de 12 mois i49 en général (des durées entre 6 et 18 mois, dans des cas exceptionnels de 24 mois, sont aussi possibles)

Une autre possibilité est l'**année de bénévolat social ou écologique**. Si tu as terminé ta scolarité obligatoire et as moins de 27 ans, tu peux t'engager civilement dans une année volontaire la plupart du temps pour 12 mois, mais pour 6 mois minimum et 18 mois maximum.

Pour le service fédéral volontaire, l'année de bénévolat social ou écologique, tu ne perçois pas de salaire mais une sorte « d'argent de poche » de maximum 372 euros actuellement. En plus, certains services fournissent, de leur propre initiative, des vêtements de travail, la nourriture et même un logement.

Les **études** sont encore une possibilité après la formation. Cela n'est uniquement possible avec le baccalauréat. Sous certaines conditions, avec une formation professionnelle (p.ex. activité pro-

professionnelle de plusieurs années), tu es aussi qualifié pour un baccalauréat professionnel.

Un baccalauréat professionnel?

La plupart des écoles supérieures professionnelles proposent en plus de la **formation d'une année** une formation sur deux ans. Pour la formation en une année, il est généralement demandé un diplôme d'études secondaires et un apprentissage professionnel dans la filière correspondante. La formation en 2 ans ans fournit, outre l'enseignement du baccalauréat professionnel, une formation professionnelle pratique dans le domaine correspondant. Pour cela, tu dois généralement conclure un contrat de stage d'une année.

Dans les matières de base, l'école supérieure professionnelle dispense un enseignement semblable au baccalauréat. Tu peux donc en tout cas être sûr que des matières comme l'allemand, l'anglais, les mathématiques et une matière correspondant à la section (p.ex. économie d'entreprise) figurent au programme de l'examen. Selon la filière, la formation peut contenir d'autres matières. Par exemple, il y aura toujours du droit dans une école professionnelle supérieure de commerce. Le 1er semestre fait office de **période d'essai**. Tu ne réussis pas la période d'essai si tes résultats dans certaines matières sont médiocres. Certa-

ines écoles organisent un **examen intermédiaire** après le 1er semestre. L'objectif d'une formation professionnelle supérieure est bien sûr d'obtenir le diplôme final et le baccalauréat professionnel général.

Avec le baccalauréat professionnel, tu peux te présenter dans toutes les écoles supérieures spécialisées en République fédérale. Tu peux te renseigner dans chacune des écoles sur les matières que tu peux étudier et où. Tu trouveras une liste claire de liens sur www.bildungsserver.de pour t'y retrouver parmi les écoles supérieures spécialisées et les universités.

En plus des études, de nombreux étudiants doivent encore travailler pour gagner de l'argent. Là aussi, il existe des règles et des droits. Sur www.jugend.dgb.de, tu trouveras une brochure avec des enseignements sur ce à quoi il faut faire attention pour les études, la bourse BAFÖG et un petit boulot ainsi que des conseils en ligne pour d'autres questions.

Syndicats: Que font-ils en fait?

En lisant cette brochure, tu as certainement déjà compris que les syndicats s'engagent pour toi et tes droits pendant l'apprentissage. Quelques exemples ont été cités: la **protection juridique** dans les litiges en matière de droit du travail ou le soutien dans les problèmes de formation. Cette brochure est à elle seule déjà un programme: « tes droits pendant l'apprentissage » car c'est seulement quand on connaît ses droits qu'on peut les revendiquer pour soi et ses collègues.

Une mission-clé des syndicats consiste à s'assurer que les **droits protégés** s'appliquent aussi dans la réalité pour les apprentis et les salariés. Pour cela, les syndicats travaillent étroitement avec les comités d'entreprise et représentants du personnel, ainsi qu'avec les représentants des jeunes et des apprentis. Mais pour cela aussi, l'explication des droits en vigueur, le premier conseil en matière de droit du travail et la protection juridique sont importants. Il existe par exemple pour les apprentis le **conseil en ligne** www.doktor-azubi.de, on y répond aux questions sur la formation et on y donne des conseils pour résoudre les problèmes.

La 2^{ème} mission importante des syndicats consiste à conclure des **conventions collectives** qui réglementent les accords sur les salaires, les congés, les temps de travail ou l'embauche après l'apprentissage. Ces réglementations sont la plupart du temps plus favorables que la loi – selon la loi, tu peux en tant



qu'apprenti majeur ou salarié(e) régulièrement travailler jusqu'à 48 heures par semaine. La plupart des conventions collectives prévoient des temps de travail de 35 ou 39 heures. Mais la convention collective n'est valide que si ton employeur y a participé et si tu es membre du syndicat correspondant. Les conventions collectives étant très nombreuses, renseigne-toi auprès de ton syndicat (**contacts cf. page 98**) si une convention collective s'applique à toi et ce qu'elle contient. Et si tu bénéficies d'une convention collective, tu dois t'inscrire dans un syndicat. Car: plus un syndicat a d'adhérents, c-à-d. plus il est fort, et meilleures sont les réglementations qu'il peut obtenir dans les négociations pour les apprentis et les salarié(e)s.

Depuis le début de l'industrialisation, les salariés dépendants, donc les ouvrières et ouvriers, les apprentis et les employés se regroupent dans des syndicats pour défendre ensemble leurs intérêts: **de meilleures conditions de travail et de vie**. Naturellement, les syndicats sont ouverts à tous: apprentis, étudiants, ouvriers et ouvrières, employés, chômeurs. La **solidarité** est le principe le plus important des syndicats – se soutenir pour imposer ses intérêts et agir ensemble. C'est pourquoi il est important que le plus possible de salariés adhèrent à un syndicat et y participent activement.

Pour pouvoir remplir ces missions et offrir à chaque membre un **interlocuteur compétent à proximité**, les syndicats ont

des contacts régionaux. **Page 98** tu trouveras une liste d'antennes à proximité.

Quel est le bon syndicat pour moi?



Le **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** regroupe 8 syndicats qui défendent les intérêts de leurs adhérents. Plus de 6,1 millions de personnes en sont membres. Tu accèdes à la jeunesse syndicale du DGB sur internet sous www.jugend.dgb.de. Le syndicat auquel tu dois adhérer dépend de la branche dans laquelle tu travailles ou souhaites travailler plus tard. Un seul syndicat est compétent pour chaque entreprise. Pour savoir lequel est le bon pour toi, voici la liste des 8 syndicats et de leurs branches respectives.



IG Construction-Agriculture-Environnement

(IG BAU): Salariés et apprentis des secteurs de la construction, du logement, de l'agriculture, jardin et aménagement des paysages, sylviculture, art floral, gestion des ressources matérielles, nettoyage des bâtiments, couvreurs, montage d'échafaudage, tailleurs de pierre, peinture et vernissage, vitriers, constructeurs de poêles et de chauffage à air, industrie des matériaux de construction. www.igbau.de



IG mines, chimie, énergie (IG BCE): Salariés et apprentis des secteurs de l'exploitation minière, rénovation et élimination, production de papier, transformation du caoutchouc, économie de l'électricité, la chimie et des secteurs des matières plastiques, du cuir, de la céramique, du verre, de l'huile minérale, du gaz www.igbce-jugend.de



Syndicat éducation et science (GEW): Salariés travaillant dans les métiers pédagogiques et scientifiques. C'est-à-dire dans les écoles privées et publiques de toutes formes, dans les garderies et les centres de jeunesse, les écoles supérieures, les instituts scientifiques et les centres de recherche, les universités populaires et autres instituts de formation, les écoles et universités allemandes à l'étranger, les instituts Goethe. Les étudiants de toutes les filières peuvent également adhérer au GEW. www.gew.de



IG Metall (IGM): Salariés et apprentis des secteurs de la métallurgie (industrie métallurgique, artisanat de la métallurgie), automobile, électronique, sidérurgie et aciérie, industrie textile et de l'habillement, industrie du bois et du plastique ainsi que des entreprises de technologie de l'information et de la communication. www.jugend-igmetall.de



Syndicat alimentation restauration hôtellerie (NGG): Salariés et apprentis de l'hôtellerie et l'alimentation (entreprises d'hébergement, restaurants, restauration rapide) et du commerce de l'alimentation et de la restauration (en font notamment partie les secteurs de la boulangerie, boucherie, poissonnerie, des boissons, du lait, des fruits et légumes, féculants, sucre, confiserie, tabac). www.junge-ngg.net



Syndicat de la police (GDP): candidat(e), apprentis et employés de police ainsi que tous ceux qui travaillent dans les administrations et institutions s'y rapportant. www.gdp.de/JungeGruppe



EVG Syndicat des cheminots allemands (GdED, GDBA): Salariés et apprentis dans tous les secteurs des transports: Deutsche Bahn AG (avec ses filiales), administration ferroviaire (Office fédéral des chemins de fer, Bundeseisenbahnvermögen et Bahnkliniken), chemins de fer non fédéraux, Scandlines, entreprises de navigation du lac de Constance, funiculaires et prestataires du transport ferroviaire. www.evg-online.org/Jugend/

 **Syndicat unifié des services (ver.di):** accompagne dans 13 domaines professionnels les salariés et apprentis de tous les secteurs des services publics et privés: finances, approvisionnement et élimination, santé (services sociaux, d'aide et églises), sécurité sociale, éducation (science et recherche, avec aussi les étudiants de toutes les filières), Bund et Länder, communes, médias (art et culture, imprimerie et papier), services industriels et production, télécommunications (technologie de l'information, traitement des données), services postaux (transports et logistique), transport, commerce, services spéciaux. www.verdi-jugend.de

Sais-tu maintenant à quel syndicat tu appartiens? Si non, demande simplement chez l'un et renseigne-toi! Pour plus d'informations, tu peux aussi télécharger ou commander la brochure "Que font les syndicats" sous www.dgb-bestell-service.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB41531.

Que fait et que veut la jeunesse syndicale?

Pour les apprentis, les élèves, les étudiants et les jeunes salariés, chaque syndicat a une organisation supplémentaire – le syndi-

cat des jeunes. Au total, environ un demi million de jeunes sont organisés au sein des syndicats du DGB et y prennent plaisir. Et pas seulement parce que faire la fête ensemble est plus sympa, mais parce qu'ensemble nous discutons des revendications, nous engageons des actions et nous nous mêlons aux débats des « adultes ». Pour pouvoir mieux défendre nos intérêts au sein et également à l'extérieur du syndicat, nous nous rencontrons régulièrement, écrivons des tracts ou réalisons des transparents, nous participons à des séminaires ou manifestons ensemble.

En tant que jeunesse syndicale, nous demandons:

- Une formation pour tous: tous les jeunes qui veulent une place d'apprentissage en entreprise, doivent en avoir une. Il faut une solution législative selon laquelle les entreprises assurent elles-mêmes la formation ou participent aux coûts de formation d'autres entreprises.
- En Allemagne, le salaire minimum légal de 8,50 euros est en vigueur. Malheureusement, la loi comporte quelques exceptions contre lesquelles nous allons nous défendre vigoureusement. Cependant, le 1er pas est franchi et c'est un succès. Cela montre que le combat de la jeunesse syndicale pendant des années a porté ses fruits. Maintenant, le mot d'ordre pour la jeunesse syndicale est continuer: finies les exceptions et pour une augmentation prochaine du salaire minimum à au moins 12,40 euros. Pour les apprentis, nous demandons une

rémunération suffisamment élevée: chaque apprenti(e) doit subvenir à ses besoins et pouvoir prétendre au droit à une vie culturelle et sociale.

- ▶ Ne pas toucher à la loi sur le travail des jeunes au travail : nous nous opposons aux projets de l'économie et de différentes parties de la politique de continuer d'assouplir la protection des jeunes au travail. Il s'agit plutôt de maintenir et de développer la protection des jeunes au travail.
- ▶ La fin des stages: il faut mettre fin à l'exploitation des stagiaires comme une main d'œuvre bon marché et motivée. Les stages doivent être clairement définis comme un apprentissage, limités dans le temps et rémunérés de façon appropriée.
- ▶ Un ensemble solidaire dans l'entreprise et la société contre la discrimination et l'exclusion: racisme et extrémisme de droite n'ont pas leur place chez nous.
- ▶ Pour une embauche de 12 mois après la formation dans le métier appris.
- ▶ Une bonne qualité de formation.
- ▶ Respect et amélioration des règlements législatifs et un contrôle durable de la qualité de la formation.

En tant que jeunesse syndicale, nous t'offrons:

- ▶ les possibilités d'une participation active: les jeunes membres des syndicats se rencontrent dans les commissions régionales de la jeunesse, discutent les demandes et préparent des actions.

- ▶ Formation: en tant que membre, tu peux profiter des offres de formation de la jeunesse syndicale. L'offre va du séminaire sur la rhétorique en passant par le voyage de formation politique à Bruxelles au séminaire contre le stress des examens.
- ▶ Conseil: si tu rencontres des problèmes dans ton apprentissage ou si tu as besoin d'aide concernant les allocations familiales, l'aide à l'apprentissage, etc., des syndiqués spécialisés compétents peuvent t'aider

Plus les jeunes seront nombreux à s'organiser et à s'engager syndicalement, mieux nous pourrons défendre nos revendications. Devenir actif t'intéresse? Il te suffit de t'adresser à aux représentants des jeunes et des apprentis dans ton entreprise. S'il n'y en a pas, le comité d'entreprise peut t'aider. Ou alors prends directement contact avec ton syndicat. N'hésite pas !

Problèmes avec des nazis à l'école ou l'entreprise?

DVD multimédia: « **Libérés du nationalisme** »

Les contenus des DVD sont présentés sur 2 niveaux.

Le premier niveau est une pièce qui, à première vue, pourrait être une chambre d'ado tout à fait normale quelque part en Allemagne. Au 2ème coup d'œil, on voit sur le bureau, le panneau au mur, dans la penderie ou la bibliothèque, des informations générales sur des organisations, des partis et des groupes de droite ainsi que sur leurs structures, leur apparence, leur mode de vie, leurs codes, symboles et musique.

Au-dessus de la bibliothèque (livres), on arrive au 2ème niveau qui couvre les domaines de l'école, l'entreprise, l'école professionnelle, l'association pour la jeunesse, les connaissances et les actions. Ici se crée une recherche ciblée d'indices et de possibilités d'action qui doit fournir des informations détaillées et des stratégies d'action pour les différents lieux où se trouvent élèves et apprentis.

Le DVD est multimédia et offre aussi bien de nombreux textes que de la musique, des photos et des films. Il doit vous aider dans votre travail actif! Utilisez-le dans votre classe, pour des conférences de professeurs ou pour la planification stratégique contre les extrémistes de droite dans votre environnement.

www.dgb-bestellservice.de

Lexique de l'apprentissage:

De avertissement A langage de certificat

A

L'**avertissement** est une déclaration écrite de l'employeur qui réprimande un comportement du salarié contraire au contrat de travail et le menace, en cas de répétition, de conséquences relevant du droit du travail, le plus souvent le licenciement. Le plus souvent, un avertissement effectif est la condition pour un licenciement pour raisons comportementales (cf. page 24). En cas d'avertissement, adresse-toi rapidement à ton syndicat ou ton comité d'entreprise/représentants du personnel ou des jeunes et des apprentis pour voir si et comment tu peux t'opposer.

Au cours de l'**examen final**, tu dois prouver que tu possèdes les capacités professionnelles et les connaissances nécessaires pour ton métier. Une preuve de formation écrite, correctement remplie (livret d'apprentissage) ainsi que la réussite à l'examen intermédiaire conditionnent l'admission (cf. page 24).

Le travail à la tâche est un travail dépendant de la performance. Un certain nombre de produits doit être réalisé en un temps défini. Le travail à la tâche étant généralement lié à des risques particuliers pour la santé, il est interdit à certains groupes: p.ex. les femmes enceintes et les jeunes de moins de



18 ans (loi sur le travail des jeunes au travail JArbSchG § 23). Les formations professionnelles qui prévoient le travail à la tâche constituent l'exception.

Le salaire à la tâche est la rémunération selon les performances (dans le travail à la tâche). Le comité d'entreprise ou les représentants du personnel ont un droit de co-décision sur quand un salaire à la tâche est versé et qui reçoit sous quelles conditions un salaire à la tâche.

Employeur est quiconque emploie une personne contre rémunération.

Les fédérations d'employeurs sont des regroupements d'employeurs. Elles représentent les intérêts des employeurs et concluent p.ex. les conventions collectives. De plus, les fédérations d'employeurs essaient par le biais de relations publiques, de campagnes ou d'instituts, d'influencer l'opinion publique en leur faveur – souvent aussi, en argumentant contre les syndicats.

Les salariées et salariés travaillent pour assurer leur subsistance. En termes juridiques: ils accomplissent un travail dépendant, défini par un tiers. Certes, les apprentis apprennent un métier, mais juridiquement comptent cependant comme salariées ou salariés.

Le **tribunal du travail** est compétent pour tous les litiges en rapport avec les contrats de travail et d'apprentissage. Comme dans tous les autres tribunaux, il existe ici aussi différentes instances: le tribunal du travail (Arbeitsgericht, 1^{ère} instance), le tribunal régional du travail (Landesarbeitsgericht, 2^{ème} instance) et le tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht, 3^{ème} instance).

Normalement, les **vêtements de travail** ne sont pas mis à disposition des apprentis. Il peut y avoir d'autres règlements p.ex. dans les accords d'entreprise. Si toutefois, les vêtements de travail ont des fonctions de protection pour prévenir accidents et risques, il s'agit de vêtements de travail de protection et seule l'entreprise ou l'organisme de formation en supporte les coûts (cf. page 43).

Les **allocations chômage** ne peuvent être demandées que par les personnes ayant cotisé à l'assurance chômage pendant 12 mois au cours des 24 mois précédant le chômage et qui sont déclarées comme sans emploi. La durée d'indemnisation dépend notamment de l'âge et de la durée d'assurance précédente, le montant s'élève à environ 60% (env. 67% avec des enfants) du précédent revenu net (cf. page 48).

Les **allocations chômage II** (appelées aussi Hartz IV) sont une couverture de base pour les personnes fragiles en mesure de travailler. En cas de refus d'un travail dit acceptable, des sanctions sont prévues, comme la diminution des allocations chômage II. Pour les jeunes de moins de 25 ans, les obligations sont particulièrement sévères. La jeunesse syndicale reproche aux allocations chômage II de devoir accepter aussi un travail en-dessous de la rémunération tarifaire ou de sa qualification.

La **Loi sur la protection des travailleurs (ArbSchG)** contient les obligations générales pour les employeurs et les salariés pour la protection au travail (cf. page 43).

Les **vêtements professionnels de protection** doivent prévenir des accidents et des dangers. Chaussures avec tige de métal, casques, lunettes de protection et gants font partie des vêtements de protection qui doivent être payés par l'employeur ou le formateur (cf. page 43).

L'**ordonnance sur les lieux de travail (ArbStättV)** réglemente la nature des postes de travail, des espaces de travail, des voies de déplacement, etc. Les critères essentiels sont l'aération, l'éclairage, la température, le bruit et la taille des pièces, certains standards minimum sont fixés pour la protection des salariés (cf. page 43).

Toutes les mesures dans l'entreprise qui servent à préserver et à assurer la santé des salariés font partie de la **santé et sécurité au travail**. Par exemple certaines mesures en matière de construction et vêtements de protection (cf. page 43).

Protection du droit du travail et social – Il faut souvent se battre pour obtenir un droit. En cas d'affrontement devant le tribunal du travail et social, un(e) secrétaire de protection juridique du syndicat est une aide forte. Pour bénéficier de cette protection, il faut être membre d'un syndicat du DGB (cf. page 53). Cf. aussi protection juridique.

Le **temps de travail** est le temps du début à la fin du travail sans pauses. Il existe des réglementations pour le temps de travail maximum des salariés – pour les moins de 18 ans, le temps maximal de travail est encore inférieur (cf. page 15). Selon la loi sur le temps de travail, le temps de travail peut être de 10 heures maximum par jour et réparti sur 6 jours par semaine. En moyenne, le temps de travail ne peut pas dépasser 48 heures par semaine. Selon la loi sur le travail des jeunes, les jeunes ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour et plus de 40 heures par semaine. Souvent, les conventions collectives prévoient des réglementations plus favorables que les standards législatifs.

Certificat de travail– Les salarié(e)s peuvent l'exiger à la fin de leur activité chez un employeur. A certaines conditions, ils peuvent aussi demander un certificat de travail pendant leur emploi, appelé un certificat intermédiaire. Le « certificat simple » ne contient que des informations sur la personne et ses tâches et la durée de l'emploi. Le « certificat qualifié » donne de plus une appréciation sur le travail et le comportement (cf. page 46).

Le **contrat d'annulation**, aussi appelé contrat de dissolution, est un contrat entre toi et ton formateur par lequel vous vous entendez pour finir (annuler) la formation prématurément. Comme un formateur ne peut pas annuler un contrat d'apprentissage sauf pour un motif important, il est souvent proposé aux apprentis des contrats d'annulation lorsque le formateur veut se débarrasser de lui. Le risque en signant un contrat d'annulation est que non seulement tu ne peux pas, le cas échéant, terminer ta formation mais qu'éventuellement tu ne perçois pas d'allocations chômage pendant les 12 premières semaines de ton chômage, l'agence pour l'emploi imposant un délai de carence pour l'arrêt volontaire d'un contrat d'apprentissage.

Le(a) **formateur(trice)** est celui ou celle qui signe le contrat d'apprentissage avec toi. Pour les autres salariés, c'est l'employeur. Il ou elle t'embauche pour la formation professionnelle. Il ou elle peut transférer la formation concrète à d'autres salariés, aux f maîtres d'apprentissage

Le **maître d'apprentissage** est la personne responsable de ta formation dans l'entreprise. Il ou elle est chargé(e) de te transmettre toutes les connaissances et aptitudes en pouvant faire appel aussi à d'autres collaborateurs expérimentés, compétents. Les maîtres d'apprentissage doivent convenir personnellement et professionnellement à la formation.

Les **activités étrangères à la formation** sont les activités qui ne figurent pas dans le programme de formation et ne sont pas nécessaires à l'exercice du métier ou ne sont pas nécessaires dans cette ampleur, mais empêchent l'apprentissage des autres contenus. Les activités étrangères à la formation sont interdites – on doit éviter ainsi que les apprentis soient utilisés comme une main d'œuvre bon marché (cf. page 9).

Les **moyens de formation** sont en particulier les outils et les matériaux nécessaires à la formation et aux examens intermédiaire et final dans l'entreprise. Les moyens de formation doivent être mis gratuitement à ta disposition (cf. page 14). Toutefois, cela ne concerne pas les moyens nécessaires à l'école professionnelle

La **preuve d'apprentissage** est le livret d'apprentissage rempli. Le livret d'apprentissage correctement rempli et signé conditionne l'admission à l'examen final et peut être rempli pendant le temps de travail (cf. page 24).

Les **règlements sur l'apprentissage** sont élaborés par les ministères, les syndicats et les employeurs pour tous les métiers reconnus. Un règlement sur la formation doit au moins contenir la désignation du métier, la durée de formation, le profil du métier, une description du plan thématique et chronologique (programme de formation ainsi que les exigences de l'examen (cf. page 7).

Le **plan de formation d'entreprise** est une amélioration du programme de formation. Il te donne des informations sur quand quel contenu te sera transmis dans quel service dans l'entreprise (cf. page 8).

Le **programme de formation** contient – thématiquement et chronologiquement – toutes les capacités, aptitudes et connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice du métier et à la réussite aux examens (cf. page 7). Généralement il contient un plan thématique et chronologique. Les contenus de formation arrêtés dans le programme doivent être transmis dans le cadre de l'apprentissage.

La **rémunération de l'apprentissage** doit selon § 17 BBiG être appropriée. Fondamentalement, la rémunération dépend de la branche, du métier, de l'année et de la forme de la formation. Sur notre site internet www.jugend.dgb.de ainsi que dans le magazine « montag », tu trouveras un aperçu des différents

métiers et leur rémunération. Si ta rémunération est nettement inférieure à la moyenne, prends contact avec ton syndicat et fais-toi conseiller. Selon § 17 Abs.1 BBiG tu as droit à une rémunération appropriée. Malheureusement, la loi sur le salaire minimum (§ 23 Abs.3 MiLoG) ne s'applique pas à la rémunération des apprentis. Selon la jurisprudence, la rémunération est appropriée lorsque'elle aide l'apprenti(e) et ses parents à subvenir à ses besoins et représente en même temps une rémunération minimum. La jurisprudence estime qu'elle n'est en tout cas plus appropriée lorsqu'elle est inférieure de plus de 20% à la rémunération tarifaire dans la région et dans la branche. S'il n'y a pas de réglementation tarifaire, on peut recourir aux recommandations des chambres ou des corporations. A cet égard, ce sont les conventions collectives ou recommandations actuellement en vigueur qui s'appliquent et non pas celles qui l'étaient au début de la formation. Pour les places d'apprentissage subventionnées par des fonds publics, le tribunal fédéral du travail autorise malheureusement une rémunération inférieure à la limite des 80%. Cela signifie que si tu as une place d'apprentissage subventionnée par des fonds publics et/ou des dons, ta rémunération peut être nettement inférieure à celle d'apprentis comparables. De plus, la rémunération doit augmenter, au moins chaque année, au fur et à mesure de la formation. Elle se mesure en mois (§ 18 BBiG) et est payée le dernier jour de travail du mois pour lequel elle est payée.

Le **contrat d'apprentissage** doit fixer, au plus tard avant le début de la formation, les contenus importants. Le contrat d'apprentissage doit couvrir certains contenus (). Il est signé par toi, par tes parents si tu es mineur, et par ton formateur ou formatrice. Un exemplaire du contrat doit t'être remis.

Le **certificat de stage** doit être établi à la fin de ta formation. Il doit contenir au minimum les informations sur le type, la durée et le but de la formation ainsi que sur les capacités, connaissances et aptitudes professionnelles que tu as acquises. À ta demande, le formateur doit t'établir un certificat qualifié. Si ce n'est pas ton formateur qui t'a formé lui-même, le certificat doit aussi être signé par celui ou celle qui s'en est chargé. Pour le reste, ce qui est valable pour les certificats de travail s'applique également aux certificats d'apprentissage.

Le **but de l'apprentissage** est l'acquisition des capacités, aptitudes et connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice du métier. Elles doivent être transmises dans un certain laps de temps conformément au programme de formation.

Une formation hors entreprise est un apprentissage dont le contrat a été conclu avec un organisme de formation et lorsque la partie pratique de la formation a lieu auprès de l'organisme et par des stages complémentaires. Contrairement à la formation en alternance, les apprentis hors entreprise ne peuvent pas

élire de représentants des jeunes et des apprentis, gagnent souvent moins et ne peuvent pas être embauchés après. Mais les apprentis hors entreprise ont aussi des droits et peuvent élire des représentants conformément à la loi sur la formation professionnelle (cf. page 34).

B

Les apprentis en formation scolaire à plein temps peuvent demander **une bourse pour élèves**. Elle est calculée comme l'aide à la formation professionnelle (BAB) et se demande auprès de l'Office pour la promotion de la l'apprentissage (cf. page 37).

Livret d'apprentissage (cf. preuve d'apprentissage).

L'aide à la formation professionnelle (BAB) est destinée aux bénéficiaires de mesures de formation professionnelle ainsi qu'aux apprentis par alternance et hors entreprise. En fonction du revenu des apprentis et de leurs parents, des aides financières peuvent être versées pour le logement et l'habillement ou encore les transports et les taxes audiovisuelles. Tu peux obtenir plus de renseignements sur les aides financières auprès de l'agence pour l'emploi. Les apprentis en formation scolaire à

plein temps ne peuvent pas bénéficier de BAB mais d'une bourse auprès de l'Office pour la promotion de l'apprentissage (cf. page 39).

La **loi sur la formation professionnelle (BBiG)** contient les principales réglementations pour ta formation. Ainsi, la BBiG prévoit que les connaissances et aptitudes essentielles te sont enseignées conformément au programme de formation et que les outils de formation dans l'entreprise sont gratuits pour toi.

Les **organisations professionnelles** sont les organismes de l'assurance accidents obligatoire et donc un élément essentiel du système de sécurité sociale. Seul l'employeur verse les cotisations à l'assurance accidents du travail pour tous les salariés. Les organisations professionnelles assurent les salariés en cas de maladies professionnelles, d'accidents du travail ou d'accident sur le trajet au travail ou à l'école.

L'**école professionnelle** est le 2^{ème} lieu d'apprentissage autonome pour les apprentis en plus de l'entreprise ou de l'organisme de formation. L'école professionnelle enrichit l'enseignement général acquis auparavant et dispense un enseignement professionnel de base et spécialisé. Les cours peuvent avoir lieu à différents jours de la semaine ou rassemblés sur au moins une semaine (cf. page 10). Il existe des réglementations précises pour être dispensé de présence à l'école et

pour la reconnaissance des périodes scolaires comme temps de travail (cf. page 20).

« **Travailleurs** » ou encore « travailleurs dépendants » est un autre terme pour salariées et salariés. Le terme de « travailleurs dépendants » signifie qu'ils sont dépendants d'un travail pour gagner leur vie.

Fomation d'entreprise signifie une formation pour laquelle un contrat d'apprentissage a été conclu avec une entreprise et dont les parties pratiques ont lieu dans l'entreprise.

Le **comité d'entreprise** est la représentation élue des intérêts de tous les salariés dans l'entreprise. Il dispose de certains moyens de participation pour influencer l'organisation du travail dans l'entreprise dans le sens des salariés. Les représentants du personnel sont, dans le service public, ce qu'est le comité d'entreprise dans le privé (cf. page 34).

Les **accords d'entreprise** sont des accords conclus entre le comité d'entreprise et l'employeur, l'équivalent dans le secteur public s'appelle accords de service. Ils peuvent contenir p.ex. des réglementations sur le temps de travail, l'organisation des pauses ou sur des aides pour le transport ou pour la cantine et s'appliquent aux salariées/salariés/apprentis de l'entreprise désignés dans l'accord.

La **loi sur l'organisation sociale des entreprises (BetrVG)** est la base juridique de la participation du comité d'entreprise et des représentants des jeunes et des apprentis dans l'entreprise. Elle régleme l'élection du comité d'entreprise et des représentants des jeunes et des apprentis ainsi que leurs obligations et leurs droits. L'équivalent dans le service public sont les différentes lois sur la représentation du personnel des Länder ou du Bund.

Par une **candidature**, tu fais savoir à une entreprise ton intérêt pour un emploi ou un apprentissage. Si tu es considéré comme approprié, tu es invité à un entretien d'embauche qui conduit éventuellement à une embauche après un test.

La dénomination **organismes de formation** regroupe une multitude de formes différentes d'organismes de formation. Ces organismes ont en commun de n'être pas lucratifs (comme p.ex. construire et vendre des voitures), mais uniquement la formation professionnelle pratique des apprentis. C'est pourquoi, le droit de vote de représentants des jeunes et des apprentis selon la loi sur l'organisation sociale des entreprises ou le droit à des représentants du personnel ne s'applique pas aux apprentis des organismes de formation. A la place, les apprentis en organisme de formation peuvent créer leur propre groupe de défense (IV) pour défendre leurs intérêts et leurs revendications (cf. page 36).

La notion de droit individuel à la formation signifie le droit à un congé payé pour certaines mesures de formation, indépendamment des autres congés auxquels tu continues d'avoir droit en plus. Ce peut être un échange linguistique en Espagne, un cours informatique ou un séminaire sur la qualité de la formation. La formation étant chez nous l'affaire des Länder, il existe des réglementations et des traitements différents dans chaque Land. Le mieux est de te renseigner auprès de ton syndicat (cf. contacts page 98). Tous les jours de congés ci-dessous sont valables pour une semaine de 5 jours. Cela signifie que tu as éventuellement droit à moins si tu travailles moins de jours par semaine. Les lois correspondantes prévoient en partie des règles sur le nombre de jours auxquels ont droit les salariés avec plus ou moins de jours de travail par semaine.

- ▶ **Bavière:** Il n'existe malheureusement pas de loi sur le droit individuel à la formation. Pour pouvoir quand même assister à des séminaires, contacte ton syndicat.
- ▶ **Bade-Württemberg:** La loi sur le droit individuel à la formation (BzG BW) est entrée en vigueur le 01.07.2015. Les apprentis ont droit à 5 jours pendant l'apprentissage, mais seulement pour la formation politique. Les salarié(e)s ont droit à 5 jours de congé de formation par an en cas de travail à temps plein après 12 mois d'activité. Il existe malheureusement des restrictions légales permettant à l'employeur de refuser

- ▶ **Berlin:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois et que tu as moins de 25 ans, tu as droit à 10 jours de formation par an. Si tu as plus de 25 ans, ce sont 10 jours de formation sur 2 années. Ici aussi, il y a quelques restrictions.
- ▶ **Brandebourg:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit à 10 jours de formation sur 2 ans. Ici aussi, il y a quelques restrictions.
- ▶ **Brême:** si tu es en apprentissage depuis au au moins 6 mois, tu as droit à 10 jours de formation sur 2 ans.
- ▶ **Hambourg:** Si tu es en apprentissage depuis au au moins 6 mois, tu as droit à 10 jours de formation sur 2 ans.
- ▶ **Hesse:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit à 5 jours de formation par an. Ici aussi, il y a des possibilités de restriction pour l'employeur.
- ▶ **Mecklembourg-Poméranie occidentale:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit une seule fois pendant ton apprentissage à 5 jours pour un congé de formation politique ou une formation continue nécessaire à l'exercice d'une action bénévole. Après la formation, tu disposes de 5 jours par an, un but précis n'est plus nécessaire. Ici aussi, il y a des possibilités de restriction pour l'employeur.
- ▶ **Basse-Saxe:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit soit à 5 jours de congé de formation par an ou, à certaines conditions, à 10 jours en 2 ans. Ici aussi, il y a des possibilités de restriction pour l'employeur.
- ▶ **Rhénanie-du-Nord-Westphalie:** Les apprentis ont droit à 5 jours pendant l'apprentissage pour la formation politique des salariés. Pour les salarié(e)s, le droit à 5 jours est pour une année. Ici aussi, il y a des possibilités de restriction pour l'employeur.
- ▶ **Rhénanie-Palatinat:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit à 5 jours de congé de formation sociopolitique par année d'apprentissage, si cela ne compromet pas le but de ta formation. Après l'apprentissage, tu as droit à 10 jours de congé de formation sur 2 ans. Ici aussi, il y a des possibilités de restriction pour l'employeur.
- ▶ **Sarre:** Le droit n'existe que pour la formation politique et professionnelle. Si tu es en apprentissage depuis au moins 12 mois, tu as droit à 3 jours de congé de formation par an augmenté dans la même mesure par ton temps libre. Le cas échéant, les droits peuvent être cumulés pour 2 ans. A certaines conditions, le droit à congé pour formation peut être plus long. Ici aussi, il y a des restrictions.
- ▶ **Saxe:** Il n'existe malheureusement pas de loi sur le droit individuel à la formation. Pour pouvoir quand même assister à des séminaires, le mieux est de contacter ton syndicat.
- ▶ **Saxe-Anhalt:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit à 5 jours de congé de formation par an. Tu peux aussi demander 10 jours de congé de formation en 2 ans. Il existe ici aussi des restrictions pour les petites entreprises.

- **Schleswig-Holstein:** Si tu es en apprentissage depuis au moins 6 mois, tu as droit à 5 jours de congé de formation par an. Sous certaines conditions, 10 jours de congé de formation peuvent aussi être demandé en 2 ans.
- **Thüringe:** Depuis le 01.01.2016, il existe enfin aussi en Thuringe un droit au congé de formation, même pour les apprentis. Pour ces derniers, le droit, après une durée d'attente de 6 mois, n'est que de 3 jours au lieu des 5 en vigueur sinon. Un report sur l'année suivante est possible à certaines conditions. Il existe malheureusement encore d'autres restrictions qui soit annulent le droit, soit permettent à l'employeur de refuser le congé.

Le but de la **loi fédérale sur la promotion de l'apprentissage (BAFöG)** est de permettre un apprentissage à chaque jeune, indépendamment de sa situation sociale et économique. Si les apprentis ou les étudiants, leurs parents ou partenaires n'ont pas les moyens financiers nécessaires, la BAFöG aide avec une allocation ou un prêt (cf. page 39). La BAFöG est versée pour une formation scolaire ou des études.

D

Un **accord de service** est un accord conclu entre les représentants du personnel et l'employeur dans le service public. Il n'est valable que pour ce service et peut contenir notamment des règlements sur les heures de pause, la cantine. Voir aussi à ce sujet accord d'entreprise.

L'**alternance** concerne le système de formation dans lequel les apprentis apprennent aussi bien en entreprise qu'à l'école professionnelle et ont signé un contrat d'apprentissage avec le propriétaire de l'entreprise (cf. page 10). L'apprentissage pratique se fait dans l'entreprise

E

Ce qu'on appelle les **jobs à un euro** sont des emplois à la rémunération insignifiante pour les sans emplois. Ainsi les chômeurs peuvent gagner un peu plus en accomplissant par exemple des services de bienfaisance Malheureusement, certai-

nes sociétés utilisent les travailleurs à un euro pour remplacer des salariés normaux.

Congés payés – cf. congé

Le **1^{er} examen médical** sert à vérifier l'état de santé des jeunes de moins de 18 ans, il est obligatoire (cf. page 14).

L'**allocation parentale** est versée aux parents d'enfants nés après le 01.01.2007. Lorsque l'emploi d'un parent est réduit à moins de 30 heures et minimum 15 heures par semaine ou s'il ne travaille pas du tout, l'allocation parentale peut être demandée pour 12 mois maximum. Cette durée s'allonge de 2 mois supplémentaires dès lors que le 2^{ème} parent recoure au congé partiel pour ces 2 mois ou qu'un parent isolé demande l'allocation parentale. La possibilité de bénéficier de l'allocation parentale plus est venue s'y ajouter. Ainsi, chacun des parents peut bénéficier de 4 autres allocations mensuelles si les 2 parents travaillent entre 25 et 30 heures à temps partiel pendant 4 mois successifs. L'allocation parentale s'élève à 67% du revenu net perçu en moyenne l'année précédente, toutefois maximum 1800 euros et au moins 300 euros pour les chômeurs. Pour les parents qui avaient un revenu net inférieur à 1000 euros, le taux de remplacement monte jusqu'à 100%. Pour les revenus nets de plus de 1200 euros, il peut baisser jusqu'à 65%. L'allocation parentale est augmentée pour une fratrie ou des

naissances multiples. L'allocation parentale est entièrement imputée comme revenu sur l'allocation chômage II, l'aide sociale et les allocations familiales. Plus d'informations sur www.bmfsfj.de ou auprès de ton syndicat.

Le **congé parental** est une période après la naissance d'un enfant au cours de laquelle les parents ont droit à un congé non rémunéré et bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Il peut être demandé par l'un ou les deux parents. Le congé parental est limité à 3 ans maximum. Pendant le congé parental, les parents peuvent exercer une activité à temps partiel de 30 heures maximum par semaine. Le congé parental doit être demandé par écrit à l'entreprise au moins 7 semaines auparavant. Parallèlement, il faut indiquer la ou les durées du congé parental demandé. On peut bénéficier de l'allocation parentale au moins en partie pendant le congé parental (cf. allocation parentale).

F

Le **baccalauréat professionnel** te permet l'accès général aux écoles professionnelles supérieures sur tout le territoire de l'Allemagne. Tu peux passer ton baccalauréat professionnel

dans un lycée professionnel. Ces écoles posent généralement comme condition d'avoir le brevet des collèges et terminé une formation professionnelle (cf. page 48).

L'**école supérieure professionnelle** est une école supérieure où tu peux faire tes études avec le baccalauréat professionnel (cf. page 50).

Le **lycée professionnel** est une école de formation professionnelle où tu peux passer ton baccalauréat professionnel (cf. page 50).

Lorsqu'un apprenti a souvent été absent pendant l'apprentissage, il accuse d'importantes **absences** pouvant entraîner sa non admission à l'examen final. La limite souvent supposée des 10% n'est pas décisive pour une admission ou une non admission. Il faut plutôt regarder si des contenus essentiels de la formation auraient ou non été dispensés pendant les absences. L'appréciation de la question si les absences sont importantes laisse donc beaucoup de marge à l'interprétation. La jurisprudence considère le plus souvent que les absences sont trop importantes lorsqu'elles dépassent 30%.

L'**année volontaire sociale et écologique** est un service volontaire pour hommes et femmes. Tu peux accomplir un travail d'intérêt général dans une institution publique et, le cas

échéant, rassembler des expériences pratiques pour ton futur métier (cf. page 49).

G

Le(la) **représentant(e) légale(e)** est la personne qui représente les mineurs devant la loi (p.ex. pour la signature d'un contrat d'apprentissage). Dans la plupart des cas, ce sont les parents. Tu es majeur à seulement 18 ans et peux prendre alors toute décision juridique en toute autonomie.

Les syndicats sont des regroupements de salariés dépendants. Ils représentent leurs intérêts et les intérêts des salariés en général. L'adhésion à un syndicat est facultative, mais absolument opportune. Elle coûte en général 1% du salaire mensuel brut (cf. page 53). La fédération des syndicats est le DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund.

L'**égalité** vise les mêmes chances et possibilités pour les hommes et les femmes. Bien que l'égalité soit ancrée dans la loi, la réalité est toute autre. Encore maintenant, les femmes ont un salaire inférieur d'un quart pour le même travail et sont peu représentées parmi les dirigeants économiques et politiques.

H

Le **code l'artisanat** est la base juridique pour l'exercice de la profession et l'organisation dans l'artisanat.

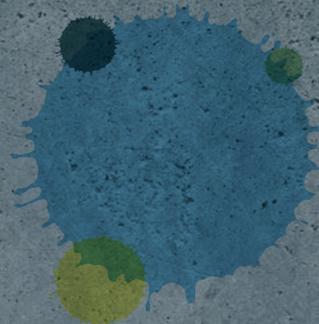
I

Par **insolvabilité** on entend la menace ou l'incapacité de paiement d'une entreprise. Après la déclaration d'insolvabilité, une procédure d'insolvabilité peut être engagée. A cette occasion, un administrateur judiciaire est mis en place qui doit rétablir la solvabilité ou liquider l'entreprise pour satisfaire les demandes des créanciers, comme p.ex. les banques ou les partenaires mais également les salariés. Tu dois continuer à aller travailler pendant la procédure d'insolvabilité. Les salariés et apprentis concernés peuvent demander une allocation d'insolvabilité en remplacement du salaire pendant 3 mois maximum auprès de l'agence pour l'emploi (cf. page 30).

J

Les **représentants des jeunes et des apprentis (JAV)** sont les représentants élus des jeunes salariés et des apprentis de moins de 25 ans. Les représentants des jeunes et des apprentis disposent de certaines possibilités juridiques p.ex. de s'engager pour la qualité de la formation, pour le maintien des places d'apprentissage ou pour les intérêts spécifiques des jeunes. (cf. page 35)

La **loi sur le travail des jeunes (JArbSchG)** s'applique à tous les salariés de moins de 18 ans, qu'il s'agisse des apprentis, des extras, des stagiaires ou des salariés formés. Pour la protection des jeunes, la loi limite notamment les heures de travail et les champs d'activité (cf. page 16) et fixe une norme minimum plus élevée pour les pauses, les congés, etc. (cf. page 19)



K

Les allocations familiales sont normalement versées pour les enfants jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire. Mais elles peuvent continuer d'être versées jusqu'à l'âge de 25 ans révolus tant que tu es en formation (école, formation professionnelle ou études) ou que tu cherches sans résultat une place d'apprentissage ou un emploi après une première formation et que tu ne travailles pas régulièrement plus de 20 heures par semaine. Pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant, 190 euros sont versés par moi, pour le 3^{ème} enfant 196 euros et pour chaque enfant supplémentaire 221 euros. Les allocations familiales se demandent auprès de la caisse d'allocations familiales compétent e— elle est située normalement dans les locaux de l'agence pour l'emploi.

Les représentant(e)s de classe sont les représentants élus des classes. Ils représentent les préoccupations des élèves face aux professeurs ou dans les conseils d'école. Les représentants de classe aident également en cas de problèmes avec des professeurs (cf. page 33).

La **caisse maladie** obligatoire est l'organisme d'assurance maladie auprès duquel tous les salariés dépendants doivent être assurés. A partir d'un certain seuil de revenus, il est possi-

ble de s'assurer volontairement dans une caisse maladie privée ou auprès de la caisse maladie obligatoire. Il existe différentes caisses maladie comme l' AOK (Allgemeine Ortskrankenkasse), des caisses supplétives comme la Barmer, les caisses maladie d'entreprise ainsi que les caisses maladie de corporations, qui sont pour la plupart propres à une branche précise.

L'**assurance maladie** est un pilier essentiel du système de sécurité sociale. Grâce à l'assurance maladie, les salariés sont p.ex. protégés contre les pertes de revenu dues à de longues maladies. Les cotisations sont payées encore en majeure partie respectivement à 50% par l'employeur et les salariés, la part employé étant un peu plus élevée que la part employeur. Toutefois, tous les paiements supplémentaires comme pour les médicaments doivent être supportés par les seuls salariés. Les cotisations pour les assurances sociales sont calculées d'après un certain pourcentage, de sorte que le montant augmente avec le revenu. L'obligation de cotisation s'arrête malheureusement aux revenus particulièrement élevés (plafond de l'obligation d'assurance). Ce plafond s'élève en 2016 à 56.250,00 euros brut par an. Le salaire annuel plafond, c-à-d. le montant sur lequel doivent être acquittées des cotisations est de 50.850,00 euros par an en 2016 pour la caisse d'assurance maladie et de prévoyance obligatoire.

Objection de conscience signifie refuser de servir sous les armes pour des raisons de conscience. Le service central pour le droit et la protection des objecteurs de conscience met ses informations actuelles à disposition sur www.zentralstelle-kdv.de. Toutefois, le service militaire général obligatoire est suspendu depuis le 1^{er} juillet 2011. Ainsi, les jeunes gens ne sont plus obligés depuis cette date de faire leur service militaire.

Une **résiliation** est la dissolution unilatérale d'un contrat de travail par l'employeur ou le salarié. Elle est souvent liée à un préavis dépendant de l'ancienneté. Mais elle peut être aussi sans préavis. Une par l'employeur ne peut être prononcée sans motif. Si cela arrive, demande conseil en tout cas auprès de ton syndicat (cf. page 24) pour savoir comment t'opposer au licenciement (cf. page 24). Les apprentis peuvent être licenciés sans préavis sans motif particulier seulement pendant la période d'essai. Par la suite, un apprenti ne peut être licencié sans préavis qu'avec un motif important (p.ex. vol, absences répétées, etc.). Le licenciement doit être notifié par écrit. Si tu veux contester le licenciement, tu dois le faire dans les 3 premières semaines suivant la notification!

La **loi sur les licenciements abusifs** ne traite que des sujets licenciement et droit au licenciement. La loi indique quand un licenciement n'est socialement pas justifié et est donc attaquant en justice. Toutefois la loi sur les licenciements abusifs

ne s'applique qu'aux salariés avec plus de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salarié(e)s sans les apprentis. Pour les apprentis c'est § 22 de BBiG qui s'applique pour les licenciements.

Pendant le **chômage partiel**, le temps de travail et le salaire d'un(e) salarié(e) est réduit pour diminuer les frais de personnel de l'entreprise pendant une situation économique difficile et éviter les licenciements. La part de salaire perdue est remplacée à environ 60% (ou 67% si le salarié a des enfants) par l'allocation pour chômage partiel par l'agence pour l'emploi. Avant d'introduire le chômage partiel pour les apprentis, l'employeur doit avoir épuisé tous les moyens pour éviter le chômage partiel aux apprentis. Le travail partiel ne peut être ordonné pour les apprentis que dans les cas exceptionnels extrêmes.

M

Que se passe-t-il lorsque ton entreprise te renvoie soudain à la maison « parce qu'il n'y a plus de travail » ou t'emploie un nombre d'heures inférieur à celui convenu par semaine (pour p.ex. « économiser » des heures pour plus tard)? Est-ce que ce

sont ce qu'on appelle les **heures en moins**? Être renvoyé à la maison parce qu'il n'y aurait soi-disant pas assez de travail n'a pas pour conséquence qu'il faille rattraper ce temps ou que le salaire soit diminué. Le risque de ne pas pouvoir t'employer incombe uniquement au formateur qui ne peut pas te le répercuter en te faisant rattraper ou en diminuant ton salaire (§ 19 par.1 Ziff.2 alinéa. a) BBiG et § 615 BGB). Etant donné que tu dois apprendre un métier pendant l'apprentissage, le « temps de travail » sert donc à t'enseigner tout ce qui est nécessaire pour le métier, on en déduit qu'un tableau de service qui te planifie avec moins d'heures que tes heures de travail mensuelles et qui entraîne donc des heures en moins, n'est pas possible. Tu peux par exemple argumenter que, d'une part, le temps de travail quotidien doit même être expressément fixé dans le contrat d'apprentissage (§ 11 par.1 alinéa.4 BBiG), que le formateur a donc l'obligation de te dispenser à tout moment tout ce qui est nécessaire à ta formation professionnelle et qu'il ne répond pas à cette obligation s'il ne te forme pas dans le temps convenu et que, d'autre part, une diminution de la rémunération pour cause d'heures en moins du fait de l'employeur pourrait faire que la rémunération réduite ne soit plus appropriée. (donc ne soit plus assez élevée) au sens du § 17 Abs.1 BBiG LA plupart du temps, on suppose que dans un tel cas, la formation n'a pas lieu pour le volume des heures non planifiées et que ton droit à une rémunération entière est maintenu ou que tu n'as pas à rattraper les heures. Si malgré tout, l'un de ces cas se produit, tu

dois déclarer par écrit ou devant témoins fiables ta disposition à effectuer ta formation les jours en question dans le volume quotidien convenu dans le contrat (avec le temps de travail quotidien complet). Ensuite tu dois faire valoir par écrit auprès de ton formateur ton droit à ta rémunération complète ou à l'enregistrement du temps de travail complet. Si tu as besoin d'aide ou si ton formateur veut quand même te faire rattraper ou réduire ta rémunération, parles-en avec le comité d'entreprise ou les représentants du personnel et ton syndicat.

La cogestion est aussi bien un terme technique pour les droits du comité d'entreprise ou des représentants du personnel de participer à certaines décisions dans l'entreprise que pour d'autres possibilités légales d'influence par les salariés, comme par exemple par l'accord de conventions collectives ou dans un conseil de surveillance. On parle de cogestion « entière » ou « réelle » en relation avec la loi sur l'organisation sociale des entreprises et les lois des Länder sur les représentants du personnel, lorsque le comité d'entreprise ou les représentants du personnel doivent donner leur accord sur un projet ou peuvent se faire entendre sur la mesure. De plus, il existe encore les droits de participation et d'information (cf. page 34).

Le terme **mobbing** vient du mot anglais « mob », qui signifie « importuner quelqu'un bruyamment, harceler, agresser, attaquer ». Mobbing signifie terreur psychologique sur le lieu de

travail et peut toujours apparaître lorsque des personnes sont ensemble pendant un long laps de temps. Le mobbing peut prendre des formes diverses, comme p.ex. vexations, intrigues, sournoiserie, mensonges et tromperies. Si le mobbing vient du chef, on l'appelle aussi bossing. Il faut se défendre face au mobbing. Ton syndicat t'y aide.

La **loi relative à la protection de la mère (MuSchG)** protège les femmes enceintes et les jeunes mères des risques pour la santé sur le lieu de travail. « Quiconque emploie une femme enceinte ou une mère qui allaite, doit prendre les dispositions et mesures nécessaires à la protection de la vie et de la santé de la femme enceinte ou qui allaite lors de l'aménagement et de l'entretien du poste de travail, y compris des machines, outils et appareils et dans la réglementation de l'activité. » C'est ce qui est dit à § 1 de la loi relative à la protection de la mère. De plus, la loi régleme la protection contre le licenciement pour les femmes enceintes ainsi que le congé maternité (cf. page 29).

P

Les pauses dans l'entreprise sont des interruptions de travail d'au moins 15 minutes. Selon l'âge et le temps de travail, tu as droit à différents temps de pause. (cf. page 19).

Les **représentants du personnel** représentent les intérêts des salariés du service public. Ils ont les mêmes missions au sein de la représentation des intérêts dans l'entreprise que le comité d'entreprise (cf. page 34).

L'**assurance dépendance** est la branche la plus récente du système de sécurité sociale allemand. Elle assure ses membres dans le cas de dépendance avec des aides spécifiques et financières. En sont membres tous ceux qui cotisent à une caisse maladie.

Un **stage** peut être l'occasion pour les jeunes de s'orienter professionnellement. Mais attention : les stages sont moins bien réglementés que les contrats de travail normaux et souvent utilisés de façon abusive. Les stagiaires doivent souvent fournir un travail à part entière et sont en plus mal voire pas du tout payés. Important : les stages sont des contrats d'apprentissage et

doivent, depuis le 1.1.2015 sous la pression des syndicats, être rémunérés au salaire minimum légal de 8,50 euros par heure, sauf si :

- ▶ le stage est obligatoire p.ex. dans le cadre d'un programme scolaire ou d'études,
- ▶ le stage est effectué moins de 3 mois pour l'orientation vers une formation ou des études,
- ▶ le stage est effectué moins de 3 mois pendant des études.

De plus, un contrat de stage écrit doit être conclu pour tous les stages. Il fixe les détails sur la rémunération, le temps de travail et la durée du stage ainsi que les objectifs d'apprentissage du stage. Tu veux savoir ce qui s'applique à ton stage? Adresse-toi à ton syndicat sur place.

La **période d'essai** débute immédiatement avec ton apprentissage. Elle doit être d'au moins 1 mois et maximum de 4 mois, maximum 6 mois en apprentissage scolaire à plein temps. Pendant cette période, une résiliation par l'employeur ou par toi peut être notifiée sans motif (cf. page 13).

Q

La notion de **qualité de la formation** s'applique à tout ce qui fait de ton apprentissage un apprentissage qualifié, de qualité (cf. page 12).

R

La **protection juridique** est le droit qu'ont les membres des syndicats à un conseil juridique et une représentation dans un procès sur des questions de droit du travail et social. Quelques fois, un procès devant un tribunal du travail ou des affaires sociales, est la dernière possibilité d'imposer ses droits - par exemple quand on veut se défendre contre un licenciement ou un avertissement. Les membres de syndicats peuvent se faire représenter professionnellement devant un tribunal par la protection juridique du syndicat et – si nécessaire – passer par plusieurs instances sans risque financier (cf. page 53).

L'âge légal de départ à la retraite désigne l'âge à partir duquel une retraite sans décote est possible. En Allemagne, ce n'est maintenant possible qu'à 67 ans. En mars 2007, il a été décidé une augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite pour la pension de vieillesse normale de 65 à 67 ans. Cette « retraite à 67 ans » complique la recherche d'emploi des jeunes, puisque les seniors doivent travailler plus longtemps. Aujourd'hui déjà, la plupart des salariés ne peuvent plus travailler jusqu'à 65 ans. Pour ceux qui veulent partir plus tôt en retraite, la conséquence est souvent une diminution de la pension. Pour la jeunesse syndicale, la « retraite à 67 ans » est une loi sur la diminution des retraites. Parallèlement, cela signifie que les jeunes actuels ne pourront percevoir une pension sans décote qu'à 67 ans au moins.

L'assurance vieillesse est un pilier du système de sécurité sociale. Presque tous les salariés y sont obligatoirement affiliés. La limite de salaire plafond de l'assurance vieillesse obligatoire est en 2016 de 6 200,00 euros (à l'ouest) et de 5 400,00 euros (à l'est) par mois. La mission principale de l'assurance vieillesse est le versement de la pension aux assurés et leur partenaire survivant ainsi que pour des mesures médicales comme p.ex. les cures pour l'amélioration et la restauration de la capacité de travail. Comme la retraite légale n'augmentera vraisemblablement pas beaucoup à l'avenir et n'assurera donc plus suffisamment le niveau de subsistance des personnes âgées, de nom-

breux salariés s'assurent en plus auprès d'une assurance retraite professionnelle ainsi que d'une assurance retraite privée. Contrairement à la retraite obligatoire financée solidairement, l'assurance retraite privée est basée sur l'accumulation de capital et est donc plus fortement dépendante de l'activité économique et des marchés financiers.

S

Un **comité de conciliation** ou un service de conciliation sont formés à la chambre d'artisanat ou la chambre d'industrie et du commerce. Ils servent à résoudre les litiges entre un employeur (formateur) et un(e) apprenti(e) avant qu'ils ne fassent régler leur différend par un tribunal. Quand un tel service de conciliation existe, il doit d'abord y avoir une négociation, gratuite pour toi, avant de faire intervenir le tribunal. Les négociations ne sont pas publiques. Le service de conciliation est composé de représentants des employeurs et des salariés et cherche à les amener à un accord. Si cela ne marche pas, il prononce une décision qui n'est toutefois contraignante que si les deux (c-à-d. apprenti et formateur) l'accepte dans un délai d'une semaine.

Le **conseil d'école** est une commission composée, selon le Land dans certaines proportions, de professeurs, de parents ainsi que d'élèves. Le conseil d'école discute et prend des décisions sur des problèmes scolaires et peut ainsi être utilisé par les représentants des élèves pour exposer leurs préoccupations. (cf. page 33).

Les **représentants des personnes lourdement handicapées** sont élus dans les entreprises comptant au moins 5 handicapés lourds ou des collègues assimilés. Ils représentent leurs intérêts particuliers vis-à-vis de l'employeur, du comité d'entreprise et au sein du personnel (cf. page 37).

Le **harcèlement sexuel** ne devrait pas en fait exister. C'est pourquoi le sujet a été étouffé pendant de longues années. Pourtant, le problème est aussi actuel aujourd'hui qu'il l'était il y a un siècle. Une enquête dans plusieurs grandes entreprises a montré que 2 salariées sur 3 ont déjà été victimes d'harcèlement sexuel de la part d'un collègue ou d'un supérieur dans leur vie professionnelle. Ce n'est qu'en 1994 que le législateur a décidé d'au moins essayer de protéger les femmes harcelées. Et cela par la « loi sur la protection des salariés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » (loi sur la protection des salariés, entretemps remplacée par la loi générale sur l'égalité de traitement (AGG)). En cas de harcèlement sexuel, le législateur accorde aux personnes concernées d'importants

droits et oblige l'employeur à prendre des mesures de protection des salariées. Il faut se défendre face au harcèlement sexuel. Ton syndicat t'y aide. Tu trouveras une première aide d'urgence sur www.doktor-azubi.de, le forum de conseils en ligne des jeunes du DGB.

La **solidarité** est lorsque des personnes s'engagent mutuellement et se soutiennent pour la mise en œuvre de leurs intérêts même s'ils ne sont pas concernés sur le moment par un problème. La solidarité est le principe de base le plus important des syndicats (cf. page 54).

Le **système de sécurité sociale** est le domaine le plus important de l'assurance sociale. Il comprend l'assurance maladie, dépendance, retraite, chômage et accidents.

La **grève** est le dernier moyen légal des syndicats de se battre dans les conflits salariaux pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Les salariés ne possédant pas de moyens de production, ils ne peuvent mettre la pression sur l'employeur que par le retrait de la main d'œuvre – la grève. Les apprentis ont également le droit de grève quand il en va de leurs intérêts. Les syndicats versent à leurs membres en grève une aide pour la durée de la grève. La grève politique est autorisée dans de nombreux pays européens. Elle n'est pas dirigée contre

l'employeur lors de négociations tarifaires mais sert de moyen de pression pour des demandes politiques. Toutefois en Allemagne, la grève politique est interdite.

T

L'**autonomie tarifaire** est le droit des parties d'une convention collective, de conclure en toute autonomie, et sans intervention ni prescription de l'extérieur, par exemple des politiques, une convention collective et d'y fixer les conditions de travail.

Les conventions collectives réglementent les salaires, les heures de travail et les conditions générales de travail pour les salariés d'une branche ou d'une entreprise. Elles sont négociées par les employeurs, l'association des employeurs ainsi que les syndicats correspondants. Les conventions collectives sont limitées dans le temps et doivent être renégociées une fois expirées. Si l'entreprise a participé à la conclusion de la convention collective ou est membre de l'association des employeurs qui l'a conclue, les membres des syndicats ont un droit opposable aux prestations tarifaires (cf. page 53).

Les partenaires des conventions collectives sont les deux parties qui négocient et concluent une convention collective. Ce sont d'une part les syndicats et d'autre part les employeurs ou leurs associations.

U

Embauche signifie l'embauche par un contrat de travail dans le métier appris quand tu as réussi l'examen final. Malheureusement, il n'existe pas de droit de principe à la poursuite de l'emploi après l'apprentissage – certaines conventions collectives prévoient des exceptions. Ainsi, l'IG Metall a obtenu lors des dernières négociations tarifaires le droit fondamental à une embauche illimitée après l'apprentissage pour ses apprentis. Renseigne-toi à temps (au plus tard environ 3 mois avant la fin) sur une embauche et rencontrer le comité d'entreprise ou les représentants du personnel. En tant que représentants d'intérêts, les représentant des jeunes et des apprentis ont droit à l'embauche après l'apprentissage (cf. page 48).

On parle **d'heures supplémentaires** généralement lorsque le temps de travail convenu par contrat est dépassé. Les conventions collectives, accords d'entreprise ou contrats de travail peuvent aussi désigner ou définir différemment la notion d'heure supplémentaire. Des heures supplémentaires, donc un dépassement de l'horaire de travail convenu par contrat, peuvent être exigées d'un apprenti seulement si ces heures sont rémunérées séparément ou compensées par du temps libre en conséquence.

L'**assurance accidents** obligatoire est une branche du système de sécurité sociale. Tous les salariés et apprentis sont assurés à l'assurance accidents. Il y a protection contre les accidents pendant l'activité assurée ainsi que sur le trajet aller et retour nécessaire, donc les trajets domicile-travail. Les cotisations à l'assurance accidents obligatoire sont à la charge de l'entreprise. Les institutions de l'assurance accidents, les associations professionnelles, financent en outre la prévention des accidents, les pensions d'accident, etc.

Les **congés** sont la période de repos sans aucun travail avec maintien de la rémunération (indemnité de congé). C'est pourquoi on les appelle aussi congés payés. Les congés légaux minimum pour les salariés mineurs ainsi que pour les apprentis mineurs sont échelonnés selon l'âge. Ils s'élèvent à au moins 30 jours pour les moins de 16 ans, au moins 27 jours pour les

moins de 17 ans et au moins 25 jours pour les moins de 18 ans. Pour tous les salariés et apprentis de plus de 18 ans, les congés légaux minimum sont de 24 jours. Cela correspond à 4 semaines par an. Toutefois, pour la plupart des branches, un droit aux congés est négocié dans toutes les conventions collectives, supérieur au droit minimum (scf. page 22). De plus, dans certaines entreprises, une prime de vacances est payée sur la base d'une convention collective. Elle est accordée, la plupart du temps une fois par an, en complément de l'indemnité de congé en tant que prime exceptionnelle. Pour pouvoir déterminer ton droit aux congés ou ton droit à une prime de vacances, tu dois demander à ton syndicat s'il existe une convention collective qui te garantit plus de congés et/ou une prime de vacances.

V

Rémunération est un autre mot pour salaire. Pour les apprentis, on parle de rémunération d'apprentissage parce que les apprentis sont dans l'entreprise pour apprendre et pas seulement pour travailler (cf. aussi « rémunération d'apprentissage »).

Les **personnes de confiance** dans une entreprise ont une autre mission que les comités d'entreprise et les représentants

du personnel. Les personnes de confiance sont les représentants des intérêts des membres des syndicats dans les services. Grâce à leurs contacts quotidiens avec le personnel, ils savent où sont les problèmes.

Apprentissage en scolarité à plein temps signifie un apprentissage effectué exclusivement à l'école, à l'exception des stages. La plupart du temps, le statut n'est alors plus « apprentie(e) », mais « élève ». Contrairement à la formation par alternance, il n'y a pas de rémunération d'apprentissage (seulement une allocation transport, BAföG pour élèves, notamment). Comme, avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle, les cursus d'apprentissage en scolarité à plein temps sont aussi admis pour l'examen auprès des chambres, il est maintenant possible d'effectuer un apprentissage sans contrat d'apprentissage.

W

Un **débrayage** est un court arrêt de travail des salariés dépendants pour faire pression lors de négociations tarifaires. Contrairement à la grève (cf. page 85), la rémunération manquante n'est pas compensée par le versement d'une aide. A la diffé-

rence d'une grève normale, il a souvent lieu pendant les négociations pour démontrer que les syndicats pourraient aussi engager une grève plus longue, plus importante si les employeurs ne bougeaient pas.

Z

Certificat – cf. certificat de travail ou certificat d'apprentissage.

Le langage de certificat est la formulation souvent utilisée dans les certificats, qui sonne bien mais qui peut aussi contenir une évaluation négative. Certaines formulations peuvent être assimilées à des notes ou des valeurs (cf. page 47).

Adresses et contacts:

Vers qui peux-tu te tourner ?

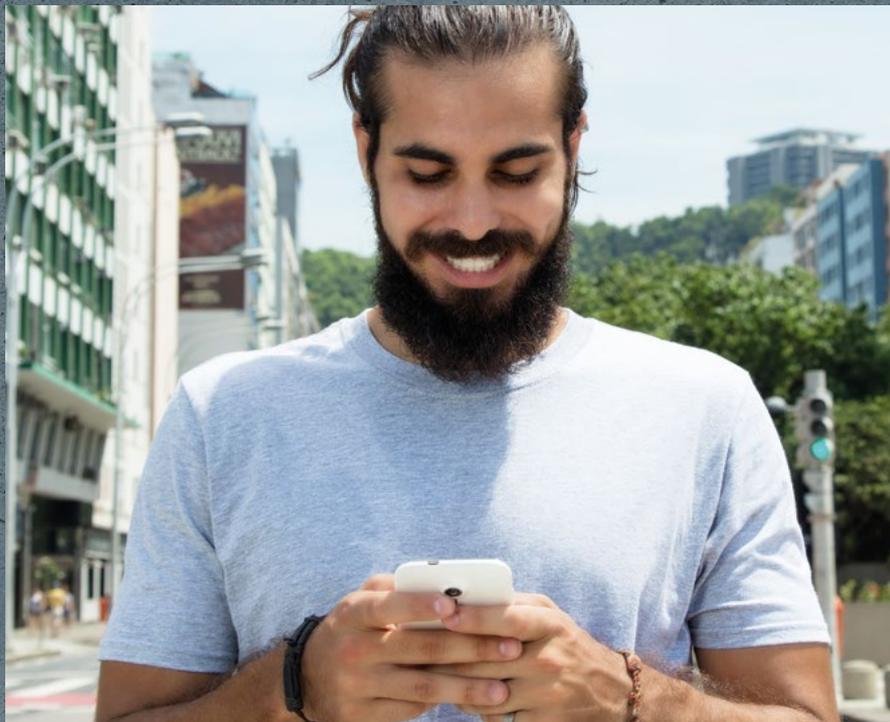
DGB

**DGB Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik**
Florian Haggenmiller, Bundesjugendsekretär
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Tel.: 030 / 240 60 381
E-Mail: jugend@dgb.de

DGB Bezirk Baden- Württemberg
Andre Fricke, Bezirksjugendsekretär
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 202 82 48
E-Mail: jugend-bw@dgb.de

DGB Bezirk Bayern, Abt. Jugend & Bildung
Astrid Backmann, Bezirksjugendsekretärin
Schwanthalerstraße 64, 80336 München
Tel.: 089 / 51 70 02 26
E-Mail: info@dgb-jugend-bayern.de

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Christin Richter, Bezirksjugendsekretärin
Keithstraße 1-3, 10787 Berlin
Tel.: 030 / 21 24 03 13
E-Mail: christin.richter@dgb.de



DGB-Jugend Hessen-Thüringen

Fabian Wagner, Bezirksjugendsekretär
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069 / 27 30 05 57
E-Mail: jugend-hessen@dgb.de

DGB Bezirk Niedersachsen- Bremen Sachsen-Anhalt

Ruben Eick, Bezirksjugendsekretär
Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover
Tel.: 0511 / 126 01 65
E-Mail: dgb-jugend.info@dgb.de

DGB Bezirk Nord

Jeanine Weigel, Bezirksjugendsekretärin
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Tel.: 040 / 28 58 223
E-Mail: jeanine.weigel@dgb.de

DGB Bezirk NRW

Eric Schley, Bezirksjugendsekretär
Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 368 31 35
E-Mail: eric.schley@dgb.de

DGB-Jugend Sachsen

Marlen Schröder, Bezirksjugendsekretärin
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel.: 0351 / 863 31 03
E-Mail: marlen.schroeder@dgb.de

DGB-Jugend Sachsen-Anhalt

Katrin Skirlo, Landesjugendsekretärin
Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg
Tel.: 0391 / 625 03 30 oder - 17
E-Mail: katrin.skirlo@dgb.de

DGB-Jugend Rheinland Pfalz

Leonie Hein, Bezirksjugendsekretärin
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz
Tel.: 061 31 / 28 16 35
E-Mail: leonie.hein@dgb.de

DGB-Jugend Saar

Mike Kirsch, Landesjugendsekretär
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 / 400 01 24
E-Mail: mike.kirsch@dgb.de

Gewerkschaften

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Stefan Pfaff

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

E-Mail: stefan.pfaff@gew.de

Gewerkschaft NGG

Christoph Schink, Berufl. Bildung Referat jungeNGG

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

E-Mail: christoph.schink@ngg.net

IG BAU Bundesvorstand

Natascha Ponczek, Bundesjugendsekretärin

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main

E-Mail: natascha.ponczek@igbau.de

IG BCE Hauptverwaltung

Michael Porschen, Bundesjugendsekretär

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

E-Mail: michael.porschen@igbce.de

IG Metall Vorstand

Michael Schmitzer, Ressortleiter Junge IG Metall

E-Mail: michael.schmitzer@igmetall.de

Ansprechpartnerin: Stefanie Holtz

E-Mail: stefanie.holtz@igmetall.de

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

JUNGE GRUPPE in der Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Torsten Rohde, Bundesjugendsekretär

Stromstraße 4, 10555 Berlin

E-Mail: torsten.rohde@gdp.de

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Carsten Petri, Bundesjugendsekretär

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

E-Mail: carsten.petri@evg-online.org

ver.di Bundesvorstand

Simon Habermaaß, Bundesjugendsekretär

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

E-Mail: simon.habermaass@verdi.de

Impressum

14. überarbeitete Auflage (Stand November 2016)

Herausgeber: DGB Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

V.i.S.d.P.: Florian Haggenmiller

Redaktion: Tina Malguth und Sonja Austermühle
(Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Gestaltung: www.berliner-botschaft.de

6: goodluz; 50: Dobok; 54, 67: Robert Kneschke;
58: auremar; 78: Jacob Lund; 124: Daniel Ernst; alle fotolia.com.
1,43: DGB.

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

