



FICHE CONSEIL N°5

LES APPRENTIS



Cette fiche complète la fiche santé n°4 qui traitait des jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

QU'EN DIT LA LOI ?

LA MÉDECINE DU TRAVAIL VOUS INFORME

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE Définition et régime juridique

CT article L117-1

C'est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

CT article L117-2

L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Il est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables entre employeurs et salariés dans la branche de l'entreprise considérée.

Conditions du contrat

CT article L117-3

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

CT article L117-4

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Elle doit être majeure et offrir toutes garanties de moralité.

CT article L117-5

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

La déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage pendant 5ans après sa notification .

CT article L119-1

L'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique .Ces inspecteurs relèvent de l'éducation nationale. Ils peuvent demander à l'employeur de fournir toute pièces justificatives de sa déclaration, qui sont spécifiées par décret. Si le contrôle établit que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, le préfet du département peut, par décision motivée, s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise.

Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre sont chargés de contrôler l'application de la législation du travail et des lois sociales.

CT article L117-6

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentissage assurant la formation prévue au contrat.

CT article L117-7

L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti ...IL s'engage à lui faire suivre la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

CT article L117-9

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

CT article L 117-10

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

CT article L 117-11

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Formation et résolution du contrat

CT article L 117-12

Déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit .Sa signature par les 2 parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

CT article L117-15

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur...

CT article L117-16

En cas de refus d'enregistrement par l'administration compétente (qui a 15 jours pour s'y opposer, la non réponse ayant valeur d'acceptation), les parties ou l'une d'elles peuvent saisir le conseil des prud'hommes qui statue alors sur la validité du contrat.

CT article L117-17

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des 2 parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage.

Durée de l'apprentissage :

CT article R 117-6

La durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme est fixée à 2 ans .

CT article R 117-6-1

Elle peut être réduite ou allongée, pour tenir compte d'un type de profession, du niveau de qualification visés, ainsi que de la durée minimale en centre de formation d'apprentis.

CT article R 117-7

Elle est réduite d'un an , sur demande, pour les personnes qui ont déjà bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de qualification pendant un an au moins et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation.





Avis d'orientation . Certificat médical.

CT article R 117-9

Dans certaines situations particulières, (cf fiche n°4), le contrat d'apprentissage doit être accompagné, en vue de son enregistrement, de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail. Dans les autres cas, elle est transmise dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat.

Temps de travail : ordonnance du 22 février 2001

Le Jeune apprenti suit le rythme de travail de l'entreprise dans lequel il effectue son apprentissage, sous réserve toutefois des modalités spécifiques dues à son statut d'apprenti.

Il n'est pas possible d'appliquer une modulation du temps de travail aux jeunes de moins de 18 ans qui entraînerait un dépassement régulier de la limite hebdomadaire de 35 heures .

L'existence d'un régime d'équivalence dans certaines professions se pose différemment selon que le jeune est en CFA ou en entreprise. Pour les semaines en CFA , l'horaire d'équivalence ne peut être opposé aux apprentis relevant d'une branche d'activité où un horaire d'équivalence est en vigueur. En effet, ce régime est justifié par l'existence de périodes d'inaction qui n'existent pas durant l'enseignement suivi en CFA.

Le statut de l'apprenti

CT article L 117 bis-1

L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés.

CT article L 117 bis-7

Lorsque les apprentis fréquentent les centres de formation, ils bénéficient de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et des maladies professionnelles dont ils relèvent en tant que salariés.

LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE DU 17 JANVIER 2002

Décret 2002-596
du 24 avril 2002 :

contient des dispositions relatives au contrat d'apprentissage

aménage la procédure spécifique prévue à l'article L 117-5-1 du code du travail visant à protéger les apprentis contre les risques les plus graves auxquels ils peuvent être confrontés

Faits nécessitant la mise en œuvre de la procédure spécifique d'urgence :

NOTION DE RISQUE SERIEUX D'ATTEINTE A LA SANTE OU A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE

Article L 117 -5-1

- violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité commises à l'encontre de l'apprenti
- mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti

(Les faits suivants sont sanctionnés dans le cadre de la procédure de droit commun :

Violations des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail applicables à l'apprenti lorsqu'elles n'entraînent pas de risque sérieux d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique)

DETERMINATION DE L'AUTEUR DES ACTES A L'ORIGINE DU DANGER

- Employeur ou maître d'apprentissage
- les autres salariés de l'entreprise
- les personnes extérieures à l'entreprise mais proches du jeune, notamment en cas de harcèlement sexuel

LES AUTORITES ADMINISTRATIVES COMPETENTES

- l'inspecteur du travail constate les faits
- le directeur départemental du travail (DDTEFP) prend la décision de suspendre ou non le contrat d'apprentissage, se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat et sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à recruter des apprentis ou des jeunes sous contrat d'insertion en alternance...

La situation juridique de l'apprenti en cas de risque sérieux d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique ou morale

Durant la période de suspension du contrat d'apprentissage, l'employeur doit continuer à verser la rémunération de l'apprenti jusqu'à ce que le DDTEFP se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat de travail

Dans l'hypothèse où l'autorité compétente refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, l'apprenti a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçu si le contrat était arrivé à son terme

La résiliation du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Article L 115-2
(alinéa 4)

L'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel

Ce document est une plaquette d'information visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle revêt une fonction à la fois pédagogique et scientifique.

Pour autant, elle ne peut être exhaustive et ne saurait être utilisée dans le cadre d'une action en responsabilité quelle qu'elle soit.

Bibliographie : code pratique Francis LEFEBVRE : social version 2002

