

# Droits et devoirs apprenants et entreprises

## Santé et sécurité

### L'EMPLOYEUR

> **Art L4121-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement.

> **Art R4141-2** : L'employeur informe, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun.

### LE SALARIÉ

> **Art L4122-1** : Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

## LES INTERLOCUTEURS SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

### INTERLOCUTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le Comité Social et Économique (CSE)** : Obligatoire à partir de 11 salariés, le CSE a des attributions en matière de santé, de sécurité des conditions de travail, d'activités sociales et culturelles. Il assure l'expression collective des salariés.

> **Le responsable sécurité** : Il est présent en fonction de la taille de l'entreprise. Son rôle est d'assister et d'aider l'employeur à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels.

> **Infirmier(e) de santé au travail** : Obligatoire à partir de 200 salariés dans l'industrie et 500 dans le tertiaire, il assure le suivi de la santé des salariés et participe à la politique de prévention de l'entreprise.

> **Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** : Salarié formé pour intervenir en cas d'accident du travail ou d'un malaise, il est aussi un acteur de prévention.

### INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le service de santé au travail** : La médecine du travail intervient auprès des salariés pour prévenir toute altération de leur santé dans l'exercice de leur activité professionnelle. Une visite à l'embauche puis des visites régulières permettent de maintenir l'aptitude du salarié à son poste.

> **L'inspection du travail** : Elle informe, conseille et contrôle l'application des règles du droit du travail au sein des entreprises.

## LES ATTEINTES A LA SANTE EN MILIEU PROFESSIONNEL

> **Accident de trajet** : (Art L411-2 du code de la sécurité sociale). Il peut se produire lors des trajets aller ou retour entre : le lieu de travail et le lieu du domicile, le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend ses repas. Le domicile inclut la résidence principale, la résidence secondaire ou un lieu fréquenté de façon habituelle pour des motifs familiaux. L'itinéraire doit être le plus direct possible, mais peut inclure de brefs arrêts liés aux nécessités de la vie courante (covoiturage régulier, enfants à déposer à l'école, etc.).

> **Accident du travail** : (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Les accidents du travail, ce sont :

- 1 décès toutes les 17 h,
- 1 incapacité permanente toutes les 15 min,
- 1 accident avec minimum 4 jours d'arrêt toutes les min.

> **Maladie professionnelle** : (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

## LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIES DANS L'ENTREPRISE

Les risques au sein d'une entreprise sont multiples. Certains nécessitent une information, une formation ou une habilitation de la part de l'employeur.

> **Le risque d'incendie** : tout commencement d'incendie doit être combattu. Des essais et des exercices permettent aux travailleurs de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens de premiers secours. Pour répondre à ces obligations l'entreprise forme des personnes chargées de la mise en œuvre des extincteurs et de l'évacuation.

> **Le risque électrique** : les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs compétents et donc formés, notamment s'il y a un besoin de pénétrer dans un local électrique, de réarmer un disjoncteur suite à une coupure de courant ou de changer une ampoule avec un risque de contact direct. L'employeur délivre aux personnes reconnues compétentes une habilitation électrique.

> **Le travail en hauteur** : il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds sur son poste de travail sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un autre équipement et s'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif. Dans certains cas une formation est requise.

> **L'utilisation d'engins mobiles** : la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate et une autorisation de conduite.

> **Les risques liés à la manutention** : les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles bénéficient d'une information sur les risques qu'ils encourent et d'une formation en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique et/ou gestes et postures, adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces manutentions.

## DROITS ET DEVOIRS

Au sein d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), les apprentis bénéficient de droits et ont également des devoirs à respecter pour garantir un environnement d'apprentissage harmonieux et productif. Voici une description des droits et devoirs typiques des apprentis au sein d'un CFA :

### Droits des Apprentis :

- 1. Droit à la Formation :** Les apprentis ont le droit de recevoir une formation de qualité conformément au référentiel du diplôme préparé et aux normes pédagogiques en vigueur.
- 2. Droit à l'Encadrement :** Les apprentis ont droit à un encadrement pédagogique adéquat de la part des formateurs et des enseignants, qui doivent être disponibles pour répondre aux questions et apporter un soutien pédagogique.
- 3. Droit à l'Évaluation :** Les apprentis ont le droit d'être évalués de manière équitable et transparente, en recevant un retour sur leurs performances et en identifiant les axes d'amélioration.
- 4. Droit à un Environnement Sûr :** Les apprentis ont le droit d'évoluer dans un environnement sécurisé, que ce soit sur les lieux de formation du CFA ou en entreprise.
- 5. Droit à l'Information :** Les apprentis doivent être informés sur les objectifs de la formation, les compétences visées, les modalités d'évaluation et les procédures internes du CFA.
- 6. Droit à la Reconnaissance des Acquis :** Les compétences acquises par les apprentis pendant leur formation doivent être reconnues et valorisées à travers des certifications officielles.

### Devoirs des Apprentis :

- 1. Assiduité et Ponctualité :** Les apprentis ont le devoir d'être assidus et ponctuels aux cours et aux formations, aussi bien au CFA qu'en entreprise.
- 2. Respect des Règles :** Les apprentis doivent respecter les règles internes du CFA, y compris les codes de conduite, les horaires et les consignes de sécurité.
- 3. Engagement dans la Formation :** Les apprentis sont tenus de s'engager activement dans leur formation en participant aux activités pédagogiques, en réalisant les travaux assignés et en contribuant aux discussions en classe.
- 4. Collaboration :** Les apprentis doivent faire preuve de collaboration et de respect envers les formateurs, les enseignants, les autres apprentis et le personnel du CFA.
- 5. Soins du Matériel :** Les apprentis sont responsables de prendre soin du matériel et des équipements mis à leur disposition, que ce soit au CFA ou en entreprise.
- 6. Suivi du Parcours :** Les apprentis doivent tenir à jour leur livret de suivi et de liaison, en documentant leurs réalisations, leurs compétences acquises et leurs évaluations.

**7. Communication** : Les apprentis doivent communiquer leurs besoins, préoccupations ou difficultés aux formateurs, aux enseignants, aux maîtres d'apprentissage ou aux responsables du CFA.

Il est important que les droits et devoirs des apprentis soient clairement communiqués et compris par tous les acteurs impliqués dans le processus de formation. Cette compréhension mutuelle favorisera un environnement propice à l'apprentissage, à la croissance et au développement personnel et professionnel des apprentis.

Isika

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le Code du travail définit le contrat d'apprentissage comme : "un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur". Ce contrat permet à l'apprenti de se former tout en acquérant de l'expérience professionnelle.

Il peut être conclu pour une durée limitée de 6 mois minimum à 3 ans au maximum. Il peut également être à durée indéterminée (CDI).

Par ce contrat, l'employeur s'engage à :

- verser à l'apprenti en contrat d'apprentissage un salaire
- assurer une formation professionnelle complète à l'apprenti : cette formation étant dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

De son côté, l'apprenti s'oblige à travailler pour l'employeur pendant toute la durée du contrat et à suivre sa formation. Ce type de contrat est accessible **aux** apprentis âgés au minimum de 16 ans et au maximum de 29 ans révolus.

Dans certaines situations, l'apprenti peut être âgé au maximum de 34 ans révolus, notamment :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas de figure, il faut prévoir un délai maximal d'1 an entre les 2 contrats.

Il existe cependant des dérogations à l'âge maximum requis, c'est le cas notamment d'un apprenti :

- reconnu travailleur handicapé
- envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- inscrit en tant que sportif de haut niveau.

## EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT

La rupture du contrat d'apprentissage est une procédure encadrée. Elle peut intervenir durant les 45 premiers jours, pendant la période d'essai ou après les 45 premiers jours.

### **La rupture du contrat d'apprentissage durant les 45 premiers jours**

Durant les 45 premiers jours du contrat d'apprentissage, l'employeur comme l'apprenti peuvent décider de rompre le contrat. Cette période permet aux parties d'évaluer le niveau de correspondance entre leurs attentes et la pratique réelle de l'activité.

Elle permet notamment à l'employeur de s'assurer de la bonne capacité d'apprentissage et du sérieux de l'apprenti. Quant à l'apprenti, il peut profiter de cette période pour être sûr de son choix. Par conséquent, chaque partie peut unilatéralement mettre fin au contrat, sans motif particulier et sans préavis.

En pratique, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours en entreprise se déroule en 3 grandes étapes :

1. Notification écrite à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre
2. Notification par écrit à la Direction du CFA
3. Transmission de la notification de rupture aux différents organismes concernés (inspection du travail, URSSAF, etc...).

Sauf stipulation contraire dans le contrat, en cas de rupture fautive ou abusive, aucune indemnité de rupture n'est due.

### **La rupture du contrat d'apprentissage après 45 jours**

Au-delà des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, la rupture du contrat peut intervenir dans certains cas par :

- rupture d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- l'initiative de l'apprenti après sollicitation d'un médiateur
- obtention du diplôme de l'apprenti avant le terme initial prévu
- licenciement de l'apprenti par l'employeur.

#### **➤ La rupture d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti**

Le Code du travail prévoit la possibilité de rompre le contrat d'apprentissage par accord écrit signé par les deux parties. Cet accord doit être constaté et notifié au directeur du CFA et à la Chambre Consulaire ayant enregistré le contrat et à la Direction Départementale du Travail (DDT).

Les parties peuvent prendre cette décision à tout moment et sans préavis.

#### **➤ La rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti après sollicitation d'un médiateur**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi "Avenir professionnel" du 1er Janvier 2019, le Code du travail prévoit également que l'apprenti puisse rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage.

Ainsi, pour faire valoir son droit à la démission, l'apprenti doit solliciter un médiateur. S'il est apprenti du secteur public non industriel et commercial, il devra solliciter le service désigné par les chambres consulaires comme étant chargé de la médiation.

Le médiateur permet de résoudre les différends qui peuvent exister entre l'employeur et l'apprenti. Il intervient dans un délai de 15 jours maximum après la demande de l'apprenti. Par suite de cette intervention, l'apprenti devra respecter un délai minimum de 5 jours avant d'informer son employeur par écrit de sa décision définitive de mettre fin au contrat.

Ce dernier doit également transmettre une copie de l'acte de rupture à son CFA.

Le contrat d'apprentissage prend fin dans un délai minimum de 7 jours après la notification à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

#### **➤ La rupture suite à l'obtention du diplôme avant le terme initial**

Si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme initialement fixé dans le contrat, il peut mettre fin au contrat d'apprentissage à condition d'en informer son employeur.

Dans cette situation, l'apprenti devra également respecter un délai de préavis d'un mois. De plus, l'apprenti devra le notifier à son employeur par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre émargement. Il devra pareillement le notifier par écrit à la direction du CFA et à la chambre consulaire compétente.

#### **➤ Le licenciement de l'apprenti par l'employeur**

Le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'une procédure de licenciement. Pour cela, il doit invoquer une cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement peut avoir pour cause :

- une faute grave de l'apprenti : l'appréciation de la gravité de la faute est laissée au juge, toutefois, la faute doit être sérieuse et rendre impossible le maintien de l'apprenti dans l'entreprise

- un constat d'inaptitude : il peut arriver que le médecin du travail constate une inaptitude de l'apprenti
- un cas de force majeure : production d'un événement exceptionnel et imprévisible
- l'exclusion définitive de l'apprenti du CFA : l'employeur peut licencier l'apprenti s'il ne suit plus de formation suite à une exclusion définitive du CFA
- le décès de l'employeur : lorsque le maître d'apprentissage est dirigeant d'une entreprise unipersonnelle.

## EN CAS DE SUSPENSION

Il est possible de suspendre un contrat d'apprentissage à la suite d'une enquête de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur peut en effet relever des risques pour l'intégrité et la santé physique ou morale de l'apprenti. Si tel est le cas, il en informe la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités et lui adresse une demande de suspension du contrat de travail.

Par la suite, c'est la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) qui décide de la suspension du contrat dans le cadre de l'une des situations suivantes :

- Brutalité
- Violences physiques ou morales
- Insultes, humiliations
- Non-conformité des installations de l'entreprise
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel.

Durant la suspension, les parties n'exécutent plus leurs obligations mais le contrat n'est pas rompu. L'employeur continue de rémunérer l'apprenti et ce dernier poursuit sa formation en CFA.

La direction départementale doit décider de la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage. Cette décision doit être rendue dans un délai de 15 jours, à la suite du constat de l'inspecteur du travail.

## Conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage

L'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur à la suite de la rupture de son contrat peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans cette situation, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et conserve ses droits sociaux.

L'employeur quant à lui perçoit normalement des aides financières versées par l'État ou la Région en contrepartie de la formation donnée à l'apprenti.

De ce fait, si le contrat d'apprentissage est rompu et que l'employeur a été reconnu en tort, ou si la rupture est décidée par l'administration, l'employeur est alors tenu de reverser :

- l'indemnité forfaitaire reçue de la Région
- les exonérations de charges sociales et le crédit d'impôt dont il bénéficiait de la part de l'État.

## Aide de l'organisme de formation en cas de rupture du contrat d'apprentissage

### Évaluation de la situation :

Lorsqu'un apprenti est dans le cadre d'une rupture de son contrat d'apprentissage, nous mettons en place une procédure d'orientation pour l'aider à envisager les meilleures options pour son avenir professionnel. Tout d'abord, nous effectuons une évaluation approfondie de sa situation, de ses compétences et de la raison de la rupture du contrat.

. **Entretien individuel :**

Nous invitons l'apprenti à un entretien individuel avec le/la responsable pédagogique. Cet entretien permet d'échanger avec l'apprenti pour décider de l'orientation à suivre.

. **Orientation personnalisée :**

Sur la base des informations recueillies lors de l'entretien, nous élaborons un plan d'orientation personnalisé pour le candidat. Ce plan peut inclure différentes options, telles que la reprise de la formation pour obtenir le diplôme, l'orientation vers une autre filière de formation en adéquation avec ses intérêts et compétences, ou encore une insertion professionnelle directe en apprentissage ou en emploi. Cependant l'objectif principal reste de trouver une nouvelle entreprise pour permettre à l'apprenti de terminer son stage.

. **Mobilisation des partenaires sociaux et entreprises :**

Afin d'accompagner l'apprenti dans la recherche d'une nouvelle entreprise, nous mobilisons nos partenaires sociaux et entreprises. Nous entretenons des liens étroits avec les entreprises du secteur et du domaine, ce qui nous permet de connaître les opportunités d'emplois disponibles et les compétences recherchées sur le marché du travail.

. **Mise en contact avec les partenaires sociaux et entreprises :**

Nous mettons en lien l'apprenti avec nos partenaires sociaux et entreprise, par mail ou bien en présentiel le cas échéant.

. **Suivi et accompagnement :**

Tout au long du processus d'orientation, nous assurons un suivi régulier de l'apprenti pour s'assurer de son intégration dans la nouvelle entreprise. Nous restons disponibles pour répondre à ses questions, l'aider dans ses démarches administratives et l'accompagner dans son projet professionnel.

## DISPOSITIFS D'AIDE FINANCIÈRE

### Logements

Nom du dispositif : **MOBILI-JEUNE**

Critères d'éligibilité : être en contrat d'apprentissage et avoir - 30 ans

Procédure de demande : sous dossier à l'organisme

Responsable en charge : Action Logement

### Permis de conduire

Nom du dispositif : **Aide au financement du permis de conduire**

Critères d'éligibilité : être âgé d'au moins 18 ans

être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution

être engagé dans un parcours d'obtention du permis B

Procédure de demande : demande du formulaire au CFA, à remplir et à retourner au CFA

### Prime d'Activité

Nom du dispositif : **Prime d'Activité**

Critères d'éligibilité : Au moins 18 ans, salarié et avoir des revenus en dessous du seuil fixé

Procédure de demande : CAF de la région

Responsable en charge : CAF