

Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q15/E25

QualiOpi indicateur 15
Eduform indicateur 25

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

NB : L'information des apprentis fait partie des missions des CFA (mission mentionnée au 4° de l'article L. 6231-2 du code du travail).

Les enjeux

Réduire de manière drastique les risques en matière de santé et de sécurité au travail.

Sensibiliser chacun des acteurs et promouvoir toutes les actions de prévention.

Les points d'appui

ANAF : Une plateforme de recensement de toutes les aides auxquelles a droit chaque apprenti : mesaidesapprentis.fr

Fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) »
[Les mesures de responsabilisation](#) (vademecum Ministère de l'Education nationale, juin 2012)
Clauses types de la convention ([arrêté du 30 novembre 2011](#))

Laïcité et valeurs de la République (cf fiche [Q14E24](#))

Webinaires :

- CARIF-OREF, mai 2024 (Règles applicables en matière de [Santé et sécurité](#)) pour les CFA et les apprentis)
- DRIEETS Paris, mars 2024 (ressource complète sur les règles applicables en matière de droit du travail : [Droits des apprentis](#) et [plaquette](#) associée)

Brochure publiée par la DREETS Nouvelle Aquitaine « [Apprenti – Apprentie, Contrat / Santé / Sécurité](#) », novembre 2023 (droits et obligations, principes clés réglementaires, services de prévention et de santé au travail)

Créée le : 23 août 2023

Dernière mise à jour : 13 janvier 2025

Les actions à conduire par priorités

Mettre en place une procédure interne permettant de garantir une sensibilisation aux risques en matière de santé et de sécurité au travail avant tout démarrage du contrat d'apprentissage en entreprise. Avec une vigilance plus poussée en direction des mineurs, et un rappel des obligations en direction des entreprises.

- **Respecter l'article [L6231-2](#)** du Code du travail « 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel »
- **Actualisation du règlement intérieur**, en particulier sur le volet santé et sécurité en milieu professionnel et en assurer une communication à toutes les parties prenantes du CFA.
- **Formalisation synthétique** des droits et des devoirs des apprentis (par exemple dans le livret d'accueil ou d'apprentissage).
- **Vigilance en matière de santé et de sécurité au travail** dans le cadre du contrôle pendant la période probatoire, et notamment dans le cas d'apprentis mineurs.
- **Expérimentation** du [passeport de prévention](#), service mandaté par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, pour valoriser les formations et reconnaissances (certifications, certificats, diplômes, habilitations, etc.) dans le domaine de la prévention des risques au travail.
- **Remise systématique à chaque apprenti** du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage et du [Mémento](#) du Ministère du travail. Et en partager la lecture lors de la période d'accueil en CFA, en faisant un point spécifique sur la santé et la sécurité au travail.

Les points de vigilance à respecter

Porter une attention stricte lors du contrôle pendant la période probatoire, sur la qualité et le nombre de maître d'apprentissage, la nature des activités confiées. Et rappeler l'importance de ne pas laisser seuls et sans surveillance les apprentis (et notamment mineurs) dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Équiper le CFA d'un dispositif de gestion « en temps réel » de gestion de l'absentéisme des apprentis, et notamment pour les CFA accueillant des apprentis mineurs (via SMS ou messagerie instantanée à destination de l'employeur et des représentants légaux si mineurs).

Fixer les règles de manière claire via le règlement intérieur, notamment dans les seuils en matière d'absences et/ou de retards au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA dans les cas extrêmes).

Suivre scrupuleusement les conseils et les procédures proposés dans la fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) ».

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- **Droits et devoirs**

Des modules proposés aux apprentis au cours de la période d'intégration : droits et devoirs / sécurité au travail / élections des délégués / informatique et outils numériques / santé et hygiène de vie.

Guides régionaux de sécurisation des parcours en apprentissage, à remettre aux [apprentis et entreprises](#), et aux [acteurs publics et privés](#)
[Mémento](#) à destination des jeunes en formation professionnelle (1 page - publication du Ministère du travail mai 2023).
[Vademecum SST](#) – MEN janvier 2023

[Démarche Tuto'prév](#) – INRS

[Fiche pratique questions/réponses](#) traitant de la thématique de la santé et de la sécurité au travail à disposition sur le site du ministère du Travail.

- **La gestion de l'absentéisme des apprentis**

Le renforcement des liens avec les entreprises pour bénéficier de l'appui des employeurs dans la gestion de l'absentéisme des apprentis (avec un principe de retenues sur salaire systématique) ; A l'échelle du CFA, une piste à étudier : inclure ce principe dans une charte avec les acteurs du monde économique, dont les représentants territoriaux (MEDEF, DPME, U2P) pourraient être partie prenante. Au-delà, et dans un principe de co-éducation dans le cas d'apprentis mineurs, cette charte pourrait être visée également par les parents.

La clarification, dans la rubrique « droits et devoirs », entre les notions d'absences justifiées et d'absences injustifiées (par exemple, une absence pour raisons médicales sans arrêt de travail n'est pas justifiée).

La participation des alternants dans la définition des seuils de retards et d'absentéisme et les sanctions équivalentes.

La mise en place de modalités de rattrapage des heures pour des absences injustifiées avec fiche de suivi.

La création d'un permis à 12 points (avec possibilité de récupération de points en cours de cycle).

La retenue de points en fonction d'un « barème d'infractions »

La délivrance d'une note d'assiduité à appliquer à chaque moyenne disciplinaire, pouvant aller de +/- 0,5 point à +/- 2 points.

La signature de contrats d'engagements sur une période à définir et dans des cas particuliers avec rappel des droits et des devoirs et des objectifs à court et moyen terme attendus.

Dans des cas particuliers (type phobie scolaire), et après avoir épuisé toutes les alternatives au sein du CFA, proposer une poursuite de formation dans un autre CFA (type CFA à distance).

Des formes de "reconnaissance" délivrées aux apprentis respectant les critères définis par une charte interne de « bonne conduite » (par exemple : être respectueux des règles / de l'autre / des moyens mis à disposition, être en progrès, être en projet).

La proposition de fiche type "contrat pour réussir ensemble" avec identification des points forts et des points à améliorer.

Le recours à l'application « Sowesign » pour lutter contre l'absentéisme des apprentis avec de réelles transformations des pratiques des apprentis.

La communication aux responsables pédagogiques et administratifs de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.

- **Santé, sécurité, risques en milieu professionnel**

La sensibilisation aux risques via une fiche « tutoprev » (modèle INRS) pendant la période probatoire

La programmation des modules spécifiques sur la santé et la sécurité au travail dès les premières alternances (par exemple, du programme de PSE en CAP et en bac pro).

Le partenariat du CFA avec la médecine du travail se traduisant par des interventions régulières en classes adaptées à chaque corps de métier.

L'attestation par le maître d'apprentissage dans le livret d'apprentissage de la réception du guide de sécurisation des parcours en apprentissage.

- **Le Guide régional de sécurisation :**

L'ajout automatique dans les courriels transmis par un CFA, de la mention en bas de chaque message : « A toutes fins utiles, nous vous laissons consulter ces guides pour

mieux appréhender l'apprentissage :(1)- Le guide de sécurisation des parcours en apprentissage : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download>

Précisions

SOMMAIRE

Le [règlement intérieur](#) et le conseil de discipline
Les [droits et les devoirs](#) des apprentis, les aides
Les [dispositions en matière de prévention de la santé et de la sécurité](#) au travail des apprentis (dont en matière de travaux réglementés)
Les [horaires de travail](#) (dont applicables aux apprentis)
[La rémunération des apprentis](#)
La spécificité des [congés maternité / paternité](#) des apprentis.

Les principaux sujets de préoccupation (extrait FAQ)

SOMMAIRE

Le [cumul d'activités](#) d'un apprenti
La [charge de la preuve](#) dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti
Le [non-paiement du salaire](#) par l'employeur
L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des [dommages et intérêts](#) pour non-octroi de congés payés ?

Les [accidents de travail](#) d'un apprenti
L'[accident de trajet](#)

[L'arrêt maladie](#)
L'absence pour [fête religieuse](#)
L'absence pour la passation du [permis de conduire](#)
La présomption de [démission du salarié](#) en cas d'abandon volontaire de son poste de travail
Les [congés maternité](#)

La [responsabilité de l'employeur](#) dès lors que l'apprenti est laissé seul
La [période probatoire](#)
Le conseil de discipline « [à distance](#) »

PRÉCISIONS

1. Sur le règlement intérieur et le conseil de discipline

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « *Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis* ».

A noter la mise en conformité attendue fixée depuis le 31 décembre 2021, avec notamment les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres - [Article R6231-5](#).

[Article R6231-5](#) du Code du travail : « *La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant (...) Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres* ».

A consulter sur le site de Centre Inffo : un modèle de règlement intérieur (accessible [en cliquant directement ici](#)).

Points de vigilance (DGEFP) : TOUS les organismes de formation théorique doivent être dotés d'une réglementation interne relative à l'exclusion (temporaire ou définitive) de l'apprenti, et que la procédure ainsi déterminée doit être strictement respectée avant toute exclusion, sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause...

Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Quant à la présidence du conseil de discipline, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).

Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.

Que ce soit pour le règlement intérieur tout comme pour le conseil de discipline, leur contenu relève de la responsabilité des CFA et d'une démarche contractuelle avec les parties prenantes.

Dans le cas d'exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline :

- Temporaire : mise en place par le CFA d'une procédure de continuité pédagogique
- Définitive : information immédiate de la mission locale la plus proche, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.

Dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail (accord écrit entre les parties, faute grave, force majeure, opposition administrative à l'emploi d'apprenti, rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine du médiateur...) : poursuite de la formation en CFA pendant six mois et accompagnement des apprentis par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi – article L.6231-2 du code du travail.

Pour rappel :

Avant la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", le conseil de discipline comptait la présence (extrait) "d'un représentant du Recteur, Inspecteur de l'Education nationale membre du Service académique de l'apprentissage dont il est membre de droit. Toutefois, il ne prend pas part au vote".

La Loi ayant supprimé le SAIA, il n'existe plus d'inspecteur de l'apprentissage.

Il n'existe donc plus "d'inspecteur référent de l'apprentissage", mais tous les inspecteurs qu'ils soient de spécialité ou disciplinaires sont par principe des interlocuteurs potentiels des CFA dès lors qu'ils mettent en oeuvre des diplômes de l'Education nationale. Pour rappel, l'ensemble des coordonnées des inspecteurs de la région académique accessible depuis la [page régionale](#) (ou directement à partir du lien hypertexte suivant : [Fichier contact](#)).

Le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique n'a pas en principe vocation à participer ni à être invité pour ce qui concerne le fonctionnement intrinsèque d'un OF-CFA. D'autant plus qu'il est déjà arrivé que le coordonnateur soit saisi par un apprenti (son représentant légal) à la suite de son exclusion consécutive à un conseil de discipline.

Il convient de rappeler que, dans la mesure du possible, la convocation d'un apprenti à un conseil de discipline est une décision extrême survenant après avoir épuisé toutes les médiations possibles.

Sur la médiation, pour rappel le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage (pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage) détaille par le menu les modalités à suivre en fonction de la nature de la saisine, et met notamment à l'honneur les procédures de médiation.

[Guide à usage des apprenti\(e\)s](#) et des entreprises (Format 12 pages).

[Guide à usage des acteurs publics et privés](#) de l'apprentissage (Format 40 pages).

En complément, extrait de la FAQ de la DGESCO

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?

C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures... A analyser au cas par cas donc.

Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?

Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription... (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ?

Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?

Il n'existe pas de règle « droit du travail »... C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2^{ème} s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?

Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?

L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentant des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?

Il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?

C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)...

Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?

Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre...

Mais c'est le CFA ayant visé le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?

Oui. Cf. articles précités.

Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).

Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

[Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

[Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.

Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

[Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

[Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

[Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

- 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
- 2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
- 3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti. L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

[Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

[Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive,

relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article [R. 6352-4](#) et, éventuellement, aux articles [R. 6352-5](#) et [R. 6352-6](#), ait été observée.

[Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

2. Sur les droits et devoirs des apprentis, les aides,

Délivrance de la carte d'étudiant des métiers à chaque apprenti dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'apprenti au sein du CFA. Modèle de [carte d'étudiant](#) des métiers à utiliser

Le Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers tire les conséquences réglementaires de la création, par la [loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la carte d'étudiant des métiers. Cette carte est systématiquement délivrée en contrat d'apprentissage.

En contrat de professionnalisation, il faut en revanche remplir certaines conditions :

- être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être âgé de 16 à 25 ans ;
- la formation doit durer au minimum 12 mois.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

- Accès aux restaurants et hébergements universitaires du CROUS au tarif étudiant.
- Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc)
- Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

Plus de détails dans les textes réglementaires suivants :

[Article L6222-36-1 du Code du travail](#)

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire ».

[Article D6222-42](#)

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

[Article D6222-43](#)

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

[Article D6222-44](#)

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

- la photo du titulaire, tête découverte ;
- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- la date de naissance du titulaire ;
- la signature du titulaire ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Cette carte est strictement personnelle " ;

- le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

- le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;
- les nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;
- es mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ".

Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Compléments :

- Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1 : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS. La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

Précision apportée par le CROUS

Il existe deux moyens de paiement à la caisse dans nos structures de restauration : Izly et carte bancaire

Izly, c'est la marque monétique des Crous

<https://www.izly.fr/>

Le mode de paiement Izly cumule les avantages par rapport à un paiement CB : application automatique du bon tarif, rapidité de la vente, fluidité de la transaction, caisses réservés, points de fidélité pour certains articles...

Pour les ayants droit au repas étudiant à tarif social (...) comme par exemple les apprentis, la création du compte Izly n'est pas automatique et s'effectue par import d'un fichier excel normalisé, renseigné par l'établissement.

Les champs obligatoires sont : nom, prénom, date de naissance, adresse mail et INE.

L'absence d'INE entraîne l'échec du traitement et par conséquent la non création du compte Izly.

Le CROUS, et en particulier le pôle monétique national a inclus cette exigence pour effectuer des vérifications : croisement des données, lutte contre la fraude, l'usurpation d'identité, etc...

Sinon, il reste l'alternative du paiement CB, en présentant en caisse une carte d'étudiant des métiers.

Mais cette solution n'est pas le moyen de paiement que le CROUS encourage.

Avertissement : les CFA devront récupérer les INE de leurs apprentis pour pouvoir transmettre cette donnée en même temps que le fichier pour le CROUS. Il est possible de trouver l'INE par chaque apprenti :

- Dans Educonnect / Fiche de renseignement
- Dans Pronote / Informations personnelles / Compte enfant

Ainsi, il pourrait être recommandé aux CFA de réclamer cette donnée (INE) lors de tout inscription en CFA.

Complément : Il n'existe aucun texte obligeant un CFA à mettre à disposition des apprentis une cafétéria ou une cantine leur permettant de prendre leur repas. Sauf les règles de bon accueil inhérentes à tout établissement recevant du public. Ce n'est pas par contre le cas pour les entreprises : " Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration" - article R 4228-22 du code du travail

Aides auxquelles peut prétendre un apprenti

A noter (conseil) : consulter le [site de l'ANAF](#)

Accès au site très complet et actualisé [Aide-sociale.fr](https://aide-sociale.fr) (5 juin 2024)

Complément : L'accès aux bourses pour les jeunes de moins de 15 ans et engagés dans un parcours vers l'apprentissage
Apport de la DGESCO B1-3

La circulaire MENE2123714C du 12 août 2021 précise dans le paragraphe I, champs des bénéficiaires au lycée : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...)

Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire. À compter du lendemain de l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse. »

Aide au permis de conduire

Les apprenti(e)s âgés d'au moins 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis B, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant forfaitaire de 500 €. Chaque CFA doit en informer clairement tous leurs apprentis. Il leur appartient ensuite d'instruire les demandes d'aide pour le compte de ses apprenti(e)s.

Le CFA :

- informe les apprenti(e)s de l'existence de l'aide et des conditions à remplir pour en bénéficier,
- fait remplir à l'apprenti(e) [le formulaire](#) de demande d'aide téléchargeable sur le portail de l'alternance,
- demande à l'apprenti(e) une copie de sa pièce d'identité et un devis ou une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois,
- transmet l'ensemble du dossier à [l'Agence de services et de paiement \(ASP\)](#), organisme en charge de la gestion de l'aide,
- verse le montant de l'aide à l'apprenti(e) et se fait ensuite rembourser par l'ASP en renvoyant le [« bordereau de transmission »](#) téléchargeable sur le portail de l'alternance.

Plus de précisions sur l'aide au permis de conduire sur :

- le [site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion,
- ou mieux encore, le [code du travail numérique](#).

NB : quid de l'aide au permis dès 17 ans ?

(Réponse de la DGEFP) La publication du Décret n° 2023-1214 du 20 décembre 2023 portant abaissement de l'âge minimal d'obtention de la catégorie B du permis de conduire à dix-sept ans n'empêche pas de modification des conditions d'octroi de l'aide au permis de conduire des apprentis.

L'article 1 du décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis ne fait pas de renvoi au code de la route mais fixe un âge où débute l'éligibilité qui est de « 18 ans ».

L'abaissement de l'âge minimal pour passer le permis de conduire n'a donc à ce stade aucun impact sur le décret précité, celui n'étant pas lié à l'âge minimal de passage du permis de conduire.

Si une réforme de l'aide au permis des apprentis devait intervenir, elle sera annoncée par la Ministre déléguée du Travail, de la Santé et des Solidarités.

De plus, il est à noter que cette aide peut être mobilisée sous présentation d'une facture datant de l'année civile en cours.

NB : les aides auxquelles à droit l'employeur d'un apprenti

La gestion et le suivi de l'aide sont confiées à l'Agence de services et de paiement (ASP) :

- Cette aide est versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire.
- Si l'entreprise n'a pas respecté l'engagement qu'elle a pris, elle devra rembourser les sommes indues à l'ASP.
- Elle est octroyée uniquement pour la 1^{re} année du contrat.

- Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la [DSN mensuelle](#) faits, l'employeur doit signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé.

Droit accordé à chaque apprenti à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail. Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage. Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que SI le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ». Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

Droit aux congés payés

Actualités : Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles applicables (Juin 2024= A consulter sur le [Code du travail numérique](#).

Extrait : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

« Votre congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre). Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois). Vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions :

Période du 1er mai au 31 octobre

Vous devez prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (soit 2 semaines) sur la période allant du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année

Période du 1er novembre au 30 avril

Si vous ne prenez pas la totalité de votre congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1er mai au 31 octobre), vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (si vous prenez entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)
- 2 jours ouvrables (si vous prenez 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)
- la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les règles d'application des jours de fractionnement ».

Le temps de formation en CFA est pris en compte dans le calcul des congés payés, mais les congés payés déterminés par nature dans le cadre d'un contrat de travail, ne s'entendent qu'en entreprise. Par incidence, les congés payés ne peuvent être pris que pendant les périodes d'alternance en entreprise.

Pour rappel, le code du travail impose que l'employeur ne doivent pas empêcher l'apprenti de suivre ses cours théoriques en CFA (Article L6223-4).

[Article L223-1](#) + articles suivants [Modifié par Loi 80-386 1980-05-30 art. 3 I JORF 31 mai 1980](#)

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

[Article L6222-23](#)

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

[Article L6222-24](#)

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat

Plus de détail sur les principaux textes de cadrage en apprentissage pour l'employeur.

A consulter dans la fiche thématique "[Gestion de l'absentéisme en apprentissage](#)"

Principe de gratuité de la formation en apprentissage

Article L6211-1 du Code du travail (« (...) *La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal* »).

Article L6221-2 : « *Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage* ». Pour aller plus loin, se reporter à la fiche [Q1E7](#).

Acquittement obligatoire de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) par tous les apprentis inscrits dans des formations de l'enseignement supérieur (Pour aller plus loin, se reporter à la fiche [Q1E7](#) et/ou dans la [fiche ressource](#) sur les différences entre les deux contrats d'alternance).

A noter : *la CVEC peut être remboursée par l'employeur (il est conseillé à chaque apprenti de se rapprocher de son entreprise pour étudier les possibles).*

Obligation de formation pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans

Poursuite de la formation en CFA pendant six mois et accompagnement des apprentis par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail - Articles [L6231-1](#) à [L6231-7](#) définissant les 14 missions obligatoires des CFA

« 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur ».

Remise en mains propres du diplôme original par le CFA (ou par procuration).

Chaque académie propose à l'usage des nouveaux diplômés un formulaire de procuration à compléter accompagné de la carte d'identité pour qu'une tierce personne puisse venir si besoin récupérer le diplôme.

[Exemple dans l'académie de Nice](#)

Des compléments extraits du [site de l'académie de Nice](#)

« Les diplômes gérés par le service des examens sont :

CFG - DNB - BAC GÉNÉRAL - BAC TECHNOLOGIQUE - BAC PROFESSIONNEL - CAP - BEP - MC - BP - BTS - BMA - DECESF - DMA - DTMS - DCG - DSCG

Les diplômes, les attestations de réussite et les relevés de notes sont des documents à caractère nominatif.

Il est impératif de signer le diplôme à son retrait ou dès réception.

Il est recommandé de faire des photocopies du diplôme signé, des attestations ou du relevé de notes.

En cas de perte, de vol ou de sinistre, de votre diplôme ou si les services ne sont pas en possession de votre diplôme, il n'est pas possible d'en obtenir une copie. Seule une attestation de réussite vous sera délivrée.

L'attestation de réussite a une valeur officielle et donne les mêmes droits que l'original du diplôme.

En raison du contexte sanitaire et pour respecter les consignes de limitation des rassemblements de personnes, l'accueil du public est modifié au rectorat. Avant tout déplacement il est demandé de joindre les services académiques par courrier électronique. Il est demandé aux usagers de privilégier les démarches en ligne.

En cas d'absolue nécessité et après étude de votre demande, l'accueil se fera uniquement sur rendez-vous en contactant le service concerné par courrier électronique ».

Droits et obligations du salarié en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel

Extrait du site du [Ministère du travail](#)

Le salarié doit avertir son employeur de son état et justifier son absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. S'il ne respecte pas ses obligations, le salarié prend le risque d'une sanction qui, selon les circonstances de l'espèce, peut aller jusqu'au licenciement.

La convention collective ou le règlement intérieur peut fixer les formes ou les délais dans lesquels le salarié doit informer son employeur (il est de toute façon préférable d'adresser le certificat médical à l'employeur en lettre recommandée avec accusé de réception).

- Le délai de prévenance de l'entreprise par le salarié, pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire prévue par [l'article L. 1226-1 du Code du travail](#) est fixé à 48 heures, sauf si le salarié fait partie des personnes blessées ou impliquées dans un acte terroriste, au sens des articles [L. 169-1](#) et [D. 169-1](#) du code de la sécurité sociale ; pour plus de précisions, se reporter aux informations en ligne sur [notre site](#).

▶ En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié (et, plus généralement, le travailleur) peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail ; sur cette visite de préreprise, on se reportera aux informations diffusées [sur notre site](#).

À noter : la loi du 2 août 2021 et le décret du 16 mars 2022 cités en référence, ont ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail pour maladie ou accident au-delà de laquelle le salarié peut bénéficier d'un examen de préreprise. Ces dispositions, destinées à mieux anticiper les risques de désinsertion professionnelle, sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1^{er} avril 2022.

▶ Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un arrêt de travail lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut pas exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son arrêt. Son droit à indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.

À noter qu'un salarié atteint d'une maladie grave (cancer, sida, etc.) bénéficie de plein droit d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Pendant l'arrêt de travail dûment justifié, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier doit s'abstenir de toute activité non autorisée. S'il remplit les conditions prévues, le salarié bénéficie des [indemnités journalières de la Sécurité sociale](#) et d'[une indemnisation complémentaire versée par l'employeur](#).

A compléter (liste non encore exhaustive)

3. La vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail des apprentis

Principes généraux :

- Le règlement intérieur de l'entreprise est applicable concernant les mesures de santé et de sécurité.
- Des secteurs « potentiellement à risque » par la nature des activités que les entreprises proposent doivent appeler une plus grande vigilance de la part des CFA, et notamment dès lors que les contrats d'apprentissage concernent des apprentis mineurs.

Exemple dans le secteur de l'esthétique (cf [courrier aux CFA](#) / [courrier aux entreprises](#)) co-signés Rectorat de région académique et DREETS PACA.

Rappel aux employeurs et aux maîtres d'apprentissage :

- Eléments de communication à donner à l'apprenti(e) en s'appuyant par exemple sur le [Mémento](#) du Ministère du travail et le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage. En particulier, au sujet de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail / du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure / des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir /des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité ;
- Actions de prévention (techniques, organisationnelles ou informations) à mettre en œuvre pour prévenir tout risque (information, sensibilisation, formation) dans le cadre de leur obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale de tous leurs salariés (article L4121-1 du code du travail) ;
- Possibilité à offrir à l'apprenti de participer, comme tous les acteurs en entreprise et en CFA, à la réactualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (cf [fiche Q17E29](#)).
- Obligation pour tout apprenti de bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou, si l'apprenti est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cependant, si l'apprenti a moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l'affectation sur le poste de travail.

Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment :

- les travailleurs titulaires d'une habilitation électrique,
 - les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite,
 - les jeunes travailleur de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits faisant l'objet d'une déclaration de dérogation à l'inspection du travail,
 - les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages,
 - les travailleurs exposés à l'amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), ...
 - les travailleurs affectés à une poste identifié à risque par l'employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.
- Dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux (les travaux réglementés)

Les risques particuliers ou machines dangereuses dont il est question font allusion à la liste des travaux réglementés normalement interdits aux mineurs. La réglementation a prévu un certain nombre de travaux dangereux auxquels il est interdit d'affecter un jeune travailleur de moins de 18 ans. Il s'agit de travaux estimés dangereux (certaines machines, certains produits chimiques, travaux en hauteur, rayonnement ionisant, amiante, poste à souder....). La réglementation a toutefois prévu une exception pour la formation. Les jeunes en formation technologique ou professionnelle peuvent bénéficier d'une dérogation pour être affectés à ces travaux dans le cadre de leur formation sous réserve que tout soit conforme (ce qui est obligatoire dans tous les cas pour tous les travailleurs), que ces travaux soient en rapport avec la formation et qu'une déclaration de dérogation ait été adressée à l'inspection du travail.

La déclaration de dérogation est à adresser à l'inspection du travail par le CFA pour les travaux effectués en son sein, et par l'entreprise pour les travaux effectués chez elle.

Certains travaux sont strictement interdits sans aucune possibilité de dérogation (travaux à caractère pornographique, vente d'alcool, travaux en hauteur dans les arbres...).

Concernant l'affectation à l'utilisation, l'entretien ou la maintenance de machines dangereuses, elles constituent un des travaux réglementés dérogeables pour lesquels il faut faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail et cocher « oui » si on en utilise sur le formulaire de dérogation dont il est question supra.

Les machines concernées sont les suivantes :

- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :
 - 1° des machines mentionnées à l'article R4313-78 en code du travail, quelle que soit la date de mise en service. Il suffit de regarder l'article en question qui liste une vingtaine de machines (nacelle élévatrice, toupie à bois, scie à chaîne, c'est-à-dire tronçonneuse, pont élévateur de véhicule...).

- 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse....) . C'est-à-dire des machines conformes et comportant des protections mais pour lesquels il est normal qu'on ne puisse pas les protéger intégralement : la lame de la disqueuse dont le carter est partiel.

La DREETS PACA précise qu'elle dispose depuis longtemps de documents qui résument et expliquent tout cela. En particulier, la notice ci-jointe dont la dernière version date de 2015. La notice et les formulaires sont publics, publiés sur le site internet de la DREETS PACA mais également sur les sites académiques. Pour mémoire, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version [apprenti et entreprise](#) / version [CFA et administrations](#)) fait référence aux acteurs de l'inspection santé et sécurité au travail

- Site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/securite-hygiene-et-conditions-de-travail-121588>
- Site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/sante-securite-au-travail>

Ils peuvent tout à fait être diffusés aux OPCO, CFA et employeurs.

Concernant le formulaire de dérogation, la réglementation n'a prévu aucun format obligatoire. La DREETS PACA a cependant travaillé à l'élaboration d'une trame régionale la plus compréhensible et la plus complète possible pour faciliter la tâche aux employeurs et CFA. Pour les filières automobiles et menuiserie, il y a un formulaire dédié qui liste toutes les machines, tous les produits chimiques et autres travaux qu'on peut s'attendre à trouver dans ces formations.

La DREETS précise : "C'est le plus simple et le mieux quand cela existe pour une filière, sinon il faut utiliser le formulaire générique qui donne les grandes catégories de travaux. Il existe plein de formulaires de dérogations créés par plein d'acteurs différents. Il existe même un formulaire national du ministère du travail qui l'a créé tardivement après que les régions aient déjà créé le leur. Je conseille toujours d'utiliser le régional qui a été élaboré et enrichi au fur et à mesure des retours d'expériences en région".

Pour la question relative à l'impact sur le contrat d'une entreprise qui cocherait « oui » par précaution, il n'y a pas d'impact sur le contrat. Simplement l'inspection du travail sera amenée à vérifier les machines cochées dans le cas contrôle. Le CFA et l'inspection du travail pourront également s'étonner de l'usage de certaines machines ou de la réalisation de certains travaux s'ils ne sont pas en rapport avec la formation. L'inspection du travail vérifiera alors la situation, et si les travaux ne sont effectivement pas réalisés par l'apprenti ou l'élève, l'inspection du travail pourrait être conduit à demander à l'employeur de rectifier sa déclaration ou de faire un écrit pour attester que ce n'est pas le cas.

Pièces jointes :

- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
 - [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
 - [Exemple de document de déclaration dans la filière des métiers de l'automobile](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).
 - [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.
 - Arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne) *Rappels des règles nationales* (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)
- Accès direct à la page sur les travaux réglementés, de [l'académie de Nice](#), de [l'académie d'Aix-Marseille](#).*

Point particulier : Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la

protection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

- Possibilité d'expérimenter le nouveau passeport de compétences ouverts à tout salarié.

Extrait de [l'actualité juridique de l'UPE13](#) - Objectif du Passeport de prévention

L'objet du "passeport de prévention" est d'accompagner les travailleurs et les demandeurs d'emploi dans le suivi et la valorisation de leurs compétences en matière de santé et de sécurité au travail. De la même manière que pour le "passeport de compétences", il sera accessible à tous les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF), et est disponible dès maintenant dans une version bêta.

Chaque titulaire d'un Passeport de prévention pourra y consulter les informations relatives aux formations à la santé et à la sécurité au travail qu'il aura suivies. Ces informations seront alimentées dans les passeports des usagers au fur et à mesure du déploiement du service.

Calendrier du déploiement du passeport de prévention : Depuis le 30 mai 2023, le Passeport de prévention est accessible en version bêta. Le titulaire peut consulter son Passeport de prévention dans lequel seront automatiquement renseignées les certifications professionnelles obtenues en matière de santé et sécurité au travail. Le titulaire pourra partager ses informations à son employeur sous la forme d'une attestation de prévention.

À partir de 2024 : le "passeport de prévention" disposera de nouvelles fonctionnalités

Les employeurs, les organismes de formation et les titulaires pourront déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire.

Le Passeport de prévention de chaque titulaire sera donc enrichi de nouvelles données relatives aux formations en santé et sécurité au travail, autres que celles sur les certifications professionnelles.

Un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le Passeport de prévention.

Les certifications professionnelles renseignées dans le Passeport de prévention : Le "passeport de prévention" permettra à son titulaire de retrouver dans un espace unique et personnel l'ensemble de son parcours de formation en santé et sécurité au travail, mais également de le partager aux employeurs grâce à l'attestation de prévention. Pour les employeurs, le Passeport permettra d'assurer une meilleure traçabilité et gestion des formations en matière de santé et sécurité au travail.

Liens utiles : [plaquette de présentation "passeport de prévention"](#) ; [portail passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](http://portail.passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr).

4. Les horaires de travail - Extrait de [Service-public.fr](#) et complété avec les nouvelles réglementations en vigueur.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Précis sur la durée légale du travail

Cas général :

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées.

- 35 heures par semaine : Débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe une autre période de 7 jours consécutifs
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Autres cas : Durée du travail dans la fonction publique d'État (FPE) / Durée du travail dans la fonction publique territoriale (FPT) / Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Complément (important) : Un contrat d'apprentissage de moins de 35 h est-il légal ?

(Réponse de la DREETS PACA)

La seule référence au fonctionnement d'une entreprise fonctionnant sur une quotité d'heure inférieure à 35h hebdomadaire ne suffit pas à justifier et à généraliser la conclusion de contrats d'apprentissage de 28h dans le secteur de la garde d'enfants à domicile.

En cela, il faut s'en tenir à l'avis motivé du juriste de la DGEFP

« Il revient aux services régionaux [du Ministère du travail] d'apprécier si cette quotité hebdomadaire de formation pratique d'un(e) apprenti(e) permettra la réalisation de l'objet même du contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé (...) je conseillerai fortement à cette entreprise de détenir un écrit en ce sens de la direction régionale (du) ministère avant toute contractualisation en apprentissage... (...) Ce n'est pas à l'organisme de formation théorique dans lequel serait inscrit(e) à ce titre l'apprenti(e) de « décider » de cela".

L'inspecteur du travail pourra délivrer une autorisation à la lumière des textes mais aussi d'une éventuelle jurisprudence ou pratiques d'usage.

Dans les 35 h et pour valider un socle de compétences, il faut veiller à ce que le nombre d'heures indiqué dans le référentiel soit exécuté.

Durées maximales de travail

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. prévus.

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Exemple :

Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

Temps de pause

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives. La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

A savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

Décompte des heures de travail

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

- **Horaires collectifs**

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.

- **Horaires individualisés**

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.

Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE). En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

Cas spécifiques des apprentis

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Durée de travail (extrait arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne) : Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail). A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants). Plus précisément:

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27);
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20);

- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2); il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15);
- repos quotidien: durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1);
- repos hebdomadaire: il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3);
- congés payés: sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage.

Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que SI le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».

Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum".

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche

- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de [l'inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

A savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Cas des élèves de moins de 15 ans (dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'apprentissage)

Extrait de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>

Le stage ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine.

Le repos est de 2 jours par semaine, si possible consécutifs.

L'élève bénéficie des congés scolaires.

Les horaires de stage doivent être compris entre 6h et 20h.

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)			
Critères d'âge	Jeunes ayant 15 ans entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours*	Apprentis de 15 à 16 ans (L. 6222-1: jeunes ayant accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale	8 heures sauf dérogation (L. 6222-25)		
Durée maximale hebdomadaire	30 heures maximum par semaine (en entreprise)	35h sauf dérogation (L. 6222-25) N.B: Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	7h maximum par jour	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1). Plus d'informations sur le site du Service public	
Travail de nuit	Horaires ne pouvant pas être en deçà de	Interdiction de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par	Interdiction de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L.

	6h du matin et au-delà de 20 heures le soir	l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien \geq à 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien \geq à 12 h (L. 3164-1). Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24): - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1); - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2); - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4); – Boulangerie- Pâtisserie: possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite; – HCR: jusqu'à 23h30 – Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an; – Spectacle: jusqu'à 24h; A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.
Travail du dimanche	Interdiction le dimanche	Interdiction (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie – pâtisserie ; Boucherie- charcuterie ; Fromagerie- crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses		30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien		>ou égal à 14 heures (L. 3164-1)	>ou égal à 12 heures (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L. 3164-2) Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche. Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs .	2 jours consécutifs (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutifs. (L. 3164-2) La dérogation au travail dominical ne vaut que pour les apprentis mineurs.	
Congés payés	Congés scolaires obligatoires	Droit commun (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	Interdiction.	Interdiction (L. 3164-6) Dérogations : établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listés par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8). Aux termes de l'article 11-3 de l'avenant n° 2, « <i>le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés</i> ».	

		<p>L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : « <i>lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé</i> »</p> <p>Dans notre secteur, l'apprenti mineur peut ainsi travailler les jours fériés. Toutefois, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base perçu est doublé.</p> <p>De plus, comme pour les autres salariés, les apprentis mineurs comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient des 6 jours fériés garantis et des 4 jours fériés non garantis (en application de l'avenant n° 6 du 15/12/09).</p> <p>En d'autres termes, si l'apprenti mineur travaille un jour férié garanti, il bénéficiera d'un salaire journalier doublé et, soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation.</p>
--	--	---

*Plus de précisions, consultez la [page internet](#) dédiée à l'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans

5. Sur la rémunération des apprentis

Bulletin de Salaire en 2024 : le [comprendre et savoir l'expliquer](#) au salarié (et à l'apprenti ...). Modèle de lettre - Demande de paiement de salaire ([Code du travail numérique](#)).

Un article très complet sur le sujet de la [DREETS Nouvelle Aquitaine](#), janvier 2024 – Rémunération et apprentissage, les grands principes

- Cas particulier du [premier contrat](#)
- Cas particuliers de la succession de contrats (ressources de la DREETS de Nouvelle Aquitaine) : Article de septembre 2024 « [Ensemble des points d'attention](#) » / Illustration datée de janvier 2024 sous forme de cas pratiques ([tableau récapitulatif](#)).

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail. Le calcul de la rémunération d'un apprenti prend effet à la date d'exécution du contrat et prend fin à la date de fin du contrat. Il correspond à un % du SMIC.

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019

	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

*% du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut avoir sa propre grille de rémunération des apprentis et ainsi prévoir des pourcentages différents de ceux prévus par la loi. Dans ce cas, c'est le montant le plus favorable qu'il faut appliquer.

Principe de base : La rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

A noter (extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail) :

- « Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :
 - Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
 - Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (...) »
- S'agissant de l'évolution de la grille indiciaire au cours du cycle : « La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

NB : En cas d'échec à l'examen de l'apprenti, l'entreprise maintient le salaire de l'année précédente (du fait de l'absence de progression).

Dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail (page 20) :

« Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui entraîne de facto une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

Il s'agit en effet de considérer ce régime d'exception au principe de l'année contractuelle comme applicable aux seules entrées sous contrat d'apprentissage en cours de cycle de formation au titre d'une année pleine de ce cycle.

Par exemple : un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2) ; bien qu'en première année contractuelle, l'année complète de première année de master sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de master 2 en apprentissage une rémunération du taux de 2^{ème} année de la tranche d'âge considérée ».

La convention tripartite a un impact direct sur la rémunération de l'apprenti

L'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

- **Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)**

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#). Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'[article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2^{ème} année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

- **Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)**

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.

Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2^{ème} année ».

Précision sur la rémunération à appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ? Extrait de la [FAQ du Ministère du travail](#) – 2019.

« Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).

Source : article D. 6222-29 du Code du travail ».

A noter : Les pourcentages de rémunération prévue peuvent être augmentés de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- Vous préparez un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Exemple : Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de 51% du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de 51% + 15 points soit 66% du SMIC.

Les montants de rémunération (mise à jour 1^{er} novembre 2024)

Contrat d'apprentissage (au 1 ^{er} janvier 2024)	Taux minoré possible*		Taux normal			
	16 ans (et moins)	17 ans	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans
1 ^{ère} année	389,43	438,17	486,49	774,77	954,95	1801,80
2 ^{ème} année	562,52	632,91	702,70	918,92	1099,10	ou le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire min. conv
3 ^{ème} année	793,29	892,56	990,99	1207,21	1405,40	

*Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, peut percevoir un Smic minoré.

Un abattement spécifique est également prévu s'il s'agit d'un jeune en contrat de professionnalisation ou en d'un contrat d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation (au 1 ^{er} novembre 2024)	Âge	Titulaire Bac général et certifications < au Bac	Titulaire Bac professionnel ou technologique
Taux minoré possible*	16 ans (et moins)	793,29	937,53
	17 ans	892,56	1054,84
Taux normal	< 21 ans	990,99	1171,17
	21 à 25 ans	1261,26	1441,44
	≥ 26 ans	1801,80	ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

*Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, peut percevoir un Smic minoré.

Un abattement spécifique est également prévu s'il s'agit d'un jeune en contrat de professionnalisation ou en d'un contrat d'apprentissage.

Plus de détails :

- Lien vers le [simulateur de calcul](#) de la rémunération d'un alternant (apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle) / Le [simulateur de calcul de la rémunération](#) sur le portail de l'alternance / le [simulateur de calcul d'aide](#) à l'apprentissage
- Sur le site [Alternance professionnelle](#), un article très complet sur la question de la rémunération.

Compléments

La majoration du salaire

La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

Le montant de la rémunération dans le cas d'une prorogation du contrat suite à un échec à l'examen

En cas d'échec à l'examen de l'apprenti, l'entreprise maintient le salaire de l'année précédente (du fait de l'absence de progression)..

Extrait du site de l'[Opco Atlas](#).

Les modalités de règlement du salaire (Extrait de [Centre Inffo](#) du 9 janvier 2023)

Les deux modalités de règlement du salaire (en espèce, par chèque ou par virement) sont règlementées. Ainsi, le paiement du salaire en espèces n'est possible que si le montant du salaire est inférieur à 1 500 € (Décret n° 85-1073 du 7 octobre 1985 modifié par décret n° 2001-96 du 2 février 2001), sauf si le salarié en fait expressément la demande ([article L3241-1 du Code du travail](#)). S'agissant d'une règle concernant le règlement, cette limite s'apprécie au regard du montant du salaire net, non du brut.

Depuis le 27 décembre 2022, le salaire payé par virement doit se faire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire.

Cette règle a deux conséquences :

- le mandatement d'un tiers comme bénéficiaire du paiement du salaire n'est plus possible (interdiction des procurations) ;
- l'employeur doit contrôler les identités référencées sur les justificatifs des comptes bancaires ou postaux des salariés, et ce régulièrement.

Il est fortement conseillé à l'employeur de demander aux apprentis ne répondant plus à ces conditions, de transmettre un justificatif de compte bancaire ou postal à leur nom ou tout justificatif permettant de démontrer leur qualité de co-titulaire dudit compte.

Attention ! *Compte tenu des obligations pesant sur l'employeur, la preuve de la co-titularité ne peut se faire qu'avec la production d'un justificatif émanant de la banque (ex : un RIB mentionnant les deux noms). En effet, en cas de paiement à la mauvaise personne, la jurisprudence considère qu'il faudra repayer le salaire (Cass. soc., 22 oct. 1996, n° 93-46.087).*

L'interdiction du paiement du salaire à un tiers ne s'applique par lorsque l'apprenti est mineur non émancipé. Le principe est en effet celui du paiement au titulaire de l'autorité parentale ou au tuteur. Cependant, en pratique, le salaire peut-être réglé directement au mineur si le titulaire de l'autorité parentale ou le tuteur ne s'y oppose pas expressément. Il est donc conseillé à l'employeur d'un apprenti mineur de se rapprocher du titulaire de l'autorité parentale pour autoriser le paiement effectif du salaire à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, l'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti ([article L6222-5](#) du Code du travail). Aucune possibilité de procuration n'est prévue dans ce cas et il n'est pas certain que la co-titularité soit permise. En revanche, aucun texte n'est venu préciser ce qu'il faut entendre par « une partie du salaire ». La réécriture, suite à l'entrée en application de la loi de 2018, de la partie règlementaire du Code du travail relative à l'apprentissage, a conduit à la suppression, à compter du 1er janvier 2020, de l'obligation de verser un montant au moins égal à 25 % du salaire fixé au contrat à l'apprenti mineur employé par un ascendant (article R6224-8 Code du travail abrogé par décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019).

Le versement de la prime de partage de la valeur aux apprentis

Plus de détail sur le [Code du travail numérique](#).

Extrait de Centre Inffo : Une [instruction du 10 octobre 2022](#) est relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

L'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat crée un nouveau dispositif de prime exonérée sur le modèle des dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat précédents. Ce dispositif est applicable aux primes versées par les employeurs à compter du 1er juillet 2022.

Les employeurs peuvent verser sans condition une prime de partage de la valeur d'un montant de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire. La prime concerne également les apprentis. Il est précisé que si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la décision unilatérale en application de la réponse à la question 2.7 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Cette prime est éligible à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur. A noter que les contributions formation, à savoir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient de l'exonération appliquée au dispositif sans limitation de durée.

La prime d'activité

Au même titre que tout salarié majeur, l'apprenti peut prétendre à la prime d'activité, du moment que son revenu mensuel net avant impôts est au minimum de 1070,78 €.

Versée par la Caisse d'allocations familiales, elle est conditionnée à une actualisation trimestrielle selon plusieurs critères. Selon son niveau de ressources, l'apprenti peut également toucher le Revenu de solidarité active (RSA) s'il a plus de 25 ans, ou le RSA Jeune s'il est âgé de 18 à 25 ans, sous réserve pour ce dernier qu'il puisse justifier d'une expérience professionnelle de 24 mois sur les trois dernières années.

Plus de détail dans le lien suivant : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/la-prime-d-activite>

La prime de fin d'année aux apprentis (DGEFP)

Aux termes de l'article L. 6222-23 du code du travail, « *L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.* »

A ce titre, et la jurisprudence est claire sur ce point, tout dépend des conditions d'acquisition et d'octroi d'une telle « prime de fin d'année », laquelle n'existe pas en tant qu'obligation légale ou réglementaire...

Le régime de chaque entreprise peut être différent, ainsi que le mode de calcul de cette « prime », étant entendu que quand l'apprenti(e) se rend en organisme de formation théorique, il/elle continue à être rémunéré(e) par son employeur... Il s'agit donc d'opérer au cas par cas, et si l'apprenti(e) n'est pas clairement exclu(e) de son bénéfice, je ne vois pas ce qui pourrait l'en priver.

En conclusion, apprenti(e)s et salarié(e)s « de droit commun » devraient préalablement s'intéresser aux éléments « supplémentaires » de rémunération que peut éventuellement offrir une entreprise par rapport à une autre, dans le cas bien sûr où ils/elles bénéficient d'un choix de recrutement.

La prime "partage de la valeur" pour les salariés faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés

Le régime d'exonération de contributions sociales et d'impôt sur le revenu, qui devait initialement prendre fin au 31 décembre 2023, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. [Pour en savoir plus.](#)

Salaires des apprentis et impôt sur le revenu

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le Code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

Si besoin, extrait de : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

Pour plus de précisions, on peut se reporter à [la documentation officielle du ministère des Finances](#).

Les modalités d'action en cas d'erreur dans la rémunération

La DREETS apporte des précisions dans [un article précis](#) daté de septembre 2024.

6. Sur les congés maternité / paternité :

Pour les absences pour maladie et congés pour événements familiaux, se reporter au site du [Ministère du Travail](#).

Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).

Pour calculer les droits relatifs au congé maternité d'une salariée du secteur privé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

Extrait du site de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

Mise à jour 21 juin 2021

« La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant (il convient également de se reporter aux conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables) :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général			
1 ^{ère} ou 2 ^{ème} naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La salariée qui attend un enfant et qui a déjà au moins deux enfants à charge peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

La salariée qui attend des jumeaux peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction d'emploi, une femme salariée peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin ; cette information se fait par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. L'employeur ne peut s'opposer au départ de la salariée en congé de maternité.

Si elle le souhaite, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les dix semaines qui suivent, la salariée fait l'objet d'une protection spécifique [contre le licenciement](#). Ce dernier ne peut, en tout état de cause, prendre effet ou être signifié à la salariée pendant la durée du congé de maternité. Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévu par [l'article L. 1225-4-1 du code du travail](#).

Quelles sont les dispositions spécifiques ?

Plusieurs dispositions spécifiques sont prévues pour faire face à des situations particulières.

Ainsi :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales exposées ci-dessus est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Ainsi, par exemple, une assurée sociale dont l'accouchement a lieu le 12 juillet 2021 alors que la date prévue de début de son congé maternité était fixée au 22 juillet 2021, bénéficiera d'une période supplémentaire indemnisée égale à 10 jours. Sur cette disposition particulière, les conditions à remplir et les justificatifs à produire, il convient de se renseigner auprès de sa Caisse d'assurance maladie ou de consulter [le site de l'Assurance maladie](#) ;
- à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant ;
- en cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise entre la naissance de l'enfant et la fin, selon le cas, de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité ou, si la mère était fonctionnaire, du maintien de traitement lié à la maternité), le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, le cas échéant reportée lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement. Il doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (article L. 1225-28 du code du travail). Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux [articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail](#). Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le père bénéficie alors des indemnités journalières pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère ; si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Quelle est la situation à l'issue du congé ?

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur les garanties offertes à la salariée en matière d'évolution salariale, de congés payés, etc., voir la [fiche « Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption](#)).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1 du code du travail](#). Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience ([VAE](#)), à l'activation par le salarié de son [compte personnel de formation \(CPF\)](#), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

Elle doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail par le [médecin du travail](#). Pour cela, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise cet examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par la salariée, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Les salarié(e)s peuvent également choisir de bénéficier d'un [congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel](#).

Pour élever son enfant, le salarié (la mère ou le père) en CDI peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (par LRAR ou lettre remise contre récépissé), rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche par LRAR ou lettre remise contre récépissé.

Il bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ; les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur lui sont adressées par LRAR (le refus de ces propositions est adressé à l'employeur dans les mêmes formes). Le salarié réembauché dans l'entreprise bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; l'employeur doit également lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ».

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

SOMMAIRE

Le [cumul d'activités](#) d'un apprenti

La [charge de la preuve](#) dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti

Le [non-paiement du salaire](#) par l'employeur

[Le non-paiement des heures supplémentaires](#)

L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des [dommages et intérêts](#) pour non-octroi de congés payés ?

Les [accidents de travail](#) d'un apprenti

L'[accident de trajet](#)

L'[arrêt maladie](#)

Les [modalités d'action des CFA](#) dans le cas d'absentéismes répétés, justifiés voire injustifiés d'apprentis

L'absence pour [fête religieuse](#)

L'absence pour la passation du [permis de conduire](#)

La présomption de [démission du salarié](#) en cas d'abandon volontaire de son poste de travail

Les [congés maternité](#)

La [responsabilité de l'employeur](#) dès lors que l'apprenti est laissé seul

La [période probatoire](#)

Le conseil de discipline « [à distance](#) »

Le cumul d'activités d'un apprenti

Extrait du [Guide apprentissage 2017 - Fonction publique](#)

« Le cumul d'emploi est autorisé de droit dans les limites suivantes :

- Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour et 48 heures par semaine
- Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail. L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'autoentrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'autoentrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- Informer l'employeur de sa création d'activité auto entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur ».

Remarque : Est-il nécessaire de rappeler que l'apprentissage est une formation initiale, avec pour objectif la réussite à un diplôme ou à un titre professionnel, et qu'elle requiert de fait une pleine mobilisation de l'apprenti à cette fin ?

Certes, le cumul d'emploi est autorisé dans le droit (avec les limites évoquées supra), mais il s'agira sans doute de questionner avec l'apprenti son impact dans son activité avec son employeur principal, et celle au sein du CFA. Une option à étudier pourrait être également le recours à des heures supplémentaires si la question de la rémunération est déterminante (cf dans le [Guide](#) page 26).

Extrait d'un livret d'apprentissage : CUMUL DE CONTRATS

« Si un autre contrat CDD est possible en même temps que votre contrat d'apprentissage, cela est fortement déconseillé. Vous devez fournir un travail personnel important sur cette alternance afin de parvenir à réussir l'objet même de votre contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Vous ne devez pas travailler plus de 10 heures par jour et 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaines consécutives. En apprentissage, les heures de formations sont considérées comme des heures de travail.

De plus, votre employeur peut vous demander une attestation écrite certifiant que vous respectez les dispositions relatives à la durée du travail. Si vous refusez de communiquer ces informations, vous pouvez être licencié pour faute grave.

Vous ne pouvez pas exercer une autre activité pouvant concurrencer celle de votre employeur. Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles ou par une clause dite clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail ».

La charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti

Les apprentis bénéficient de l'ensemble de la législation sociale applicable aux salariés, sauf si elle est contraire à leur statut de jeune travailleur en formation (C. trav., art. L. 6222-23). Ainsi, le régime de droit commun de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures supplémentaires s'applique à l'apprenti. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2023. Elle se prononce à cette occasion sur les éléments que peut présenter un apprenti à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires et sur leur appréciation.

Le code du travail prévoit une preuve partagée en deux temps en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de

travail accomplis. Il revient d'abord au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. Il n'a pas à prouver qu'il a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées. Si le salarié ne présente pas des éléments suffisamment précis, le juge rejette sa demande. Si les éléments sont suffisamment précis, l'employeur y répond en produisant ses propres éléments justifiant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge se prononce alors en tenant compte de l'ensemble des éléments fournis par le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 3171-4).

Le non-paiement du salaire par l'employeur

Le non-paiement du salaire d'un apprenti par son employeur au prétexte de la présence de l'apprenti en CFA, ou encore de refus du droit aux congés sont dans l'absolu des motifs de saisine de l'inspection du travail. Cf [Guide de sécurisation des parcours en apprentissage](#).

Toutefois, il s'agira d'apprécier le niveau de gravité de la problématique et le recours à un médiation en sollicitant l'un des médiateurs de l'apprentissage pourrait être envisagé avant de recourir à la saisine de l'inspection du travail.

En complément, il est utile de rappeler certains principes préalables :

- L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. Aux termes de l'article L. 6223-4 du code du travail, « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».
- L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.
- L'article L6221-1 précise : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.
- L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

A noter (source DGEFP) : Cas de figure d'une absence d'un apprenti à un cours de formation théorique, indépendante de sa volonté (absence d'un enseignant, grève d'un formateur, etc.), et dans le cas où cet apprenti est dans l'impossibilité matérielle de rejoindre alors son entreprise de formation pratique.

L'apprenti se tient par conséquent à la disposition de l'organisme de formation théorique (lequel détient une sorte de « délégation » de formation par l'employeur ayant conclu le contrat d'apprentissage). Si l'ensemble des conditions précitées sont remplies, l'employeur assurant la formation pratique de l'apprenti ne peut donc pas opérer de retenue sur salaire.

Cette disposition s'applique autant à une retenue sur salaire d'une seule heure ratée, qu'à l'ensemble de la journée de formation au cours de laquelle l'apprenti a pu suivre d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en ce sens).

Le non-paiement des heures supplémentaires

Focus sur la charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti

Les apprentis bénéficient de l'ensemble de la législation sociale applicable aux salariés, sauf si elle est contraire à leur statut de jeune travailleur en formation (C. trav., art. L. 6222-23). Ainsi, le régime de droit commun de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures supplémentaires s'applique à l'apprenti. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2023. Elle se prononce à cette occasion sur les éléments que peut présenter un apprenti à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires et sur leur appréciation. Le code du travail prévoit une preuve partagée en deux temps en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies. Il revient d'abord au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des

éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. Il n'a pas à prouver qu'il a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées. Si le salarié ne présente pas des éléments suffisamment précis, le juge rejette sa demande. Si les éléments sont suffisamment précis, l'employeur y répond en produisant ses propres éléments justifiant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge se prononce alors en tenant compte de l'ensemble des éléments fournis par le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 3171-4).

L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des dommages et intérêts pour non-octroi de congés payés ?

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

OUI,

La nullité du contrat d'apprentissage, lorsqu'elle est imputable à l'employeur, prive l'apprenti d'une chance de paiement de 30 jours de congés payés figurant sur ses bulletins de salaire. Cette perte de chance doit faire l'objet d'une indemnisation, comme le précisent les juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence.

Lorsque l'employeur rompt un contrat d'apprentissage en dehors des cas prévus par la loi, rendant ainsi la rupture sans effet. Dans cette situation, l'employeur doit alors verser les salaires à l'apprenti jusqu'au terme prévu de son contrat, ces éléments de rémunération lui donnant par ailleurs droit au paiement des congés payés afférents ([Cass.soc.16.03.22, n° 19-20.658](#)).

[Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991](#)

Les accidents de travail d'un apprenti

Accident du travail d'un apprenti lors de sa formation au CFA : Qui est responsable ?

Un article [Centre inffo](#), explique que lorsque le titulaire d'un contrat d'apprentissage est victime d'un accident du travail lors de sa formation en CFA, la responsabilité du CFA n'est pas engagée et que la faute inexcusable est imputée à l'employeur.

Cour de cassation, 2ème chambre civile, dans un arrêt rendu le 11 février 2016.

Un autre article de [PREVENTIONBTP](#) confirme que c'est à l'employeur d'analyser les circonstances de l'accident d'un apprenti lors de sa formation au CFA. Il doit mettre en place des mesures de prévention correctives pour éviter qu'il ne se reproduise. Il faudra modifier en conséquence le document unique.

Que doit faire l'employeur ?

Face à cette situation qui semble incongrue, il est important d'informer les dirigeants qui emploient des apprentis, des risques liés à la formation au sein du CFA ou d'un lycée professionnel.

L'employeur doit renforcer la prévention dans son document unique en évaluant les risques encourus par les apprentis lors de leur activité au CFA. Il doit les sensibiliser et les former.

Il peut également demander le document unique du CFA afin de s'assurer que l'évaluation et la prévention des risques tiennent compte de la sécurité des apprentis, un plan de prévention entre l'entreprise et le CFA peut être également une solution efficace.

En résumé

Les entreprises qui recrutent des apprentis doivent être considérés comme des salariés à part entière. Les dirigeants doivent donc veiller à leur santé et à leur sécurité. Ainsi l'employeur doit tenir compte dans son DUER des risques liés à l'activité des apprentis y compris lorsqu'ils sont au CFA ou au lycée professionnel.

(...) les entreprises d'accueil dont les apprentis sont en formation au CFA ou au lycée professionnel (doivent donc être) sensibilisées sur leurs obligations et sur les risques liés aux périodes ou leurs « salariés apprentis » sont à l'école en formation. Les entreprises d'accueil, le lycée professionnel ou le CFA doivent en plus de leurs DUER respectifs, mettre en place un Plan de prévention puisqu'au final ce sont des apprentis (salariés) qui sont en coactivité avec les salariés et les activités du lycée pro ou CFA.

Cour de cassation

La cour de cassation a jugé au final qu'elle donnait tort au dirigeant. Elle a jugé en droit que le dirigeant était responsable envers son salarié.

Conséquences possibles

Par contre si l'employeur estime que le lycée professionnel ou le CFA ont commis une négligence et que la faute leur incombe, celui-ci peut très bien entamer une procédure et demander réparation auprès de la juridiction compétente.

Salariés d'un sous-traitant et intérimaires

Il en est de même dans les cas où l'entreprise utilisatrice est responsable d'un AT du salarié d'un sous-traitant ou si l'entreprise a recouru à des intérimaires.

Si l'employeur utilise des intérimaires ou des salariés de sous-traitants sur les chantiers, en cas d'accident, le salarié peut agir en reconnaissance de faute inexcusable. Cette action doit être engagée contre l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante et non contre la société utilisatrice.

En revanche, l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante peut agir contre la société utilisatrice dont la responsabilité est engagée concernant l'accident de l'intérimaire ou du salarié du sous-traitant pour demander le remboursement du montant de la condamnation.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/obligation-de-securite-de-l-employeur-une-responsabilite-penale-etendue-aux-salaries-des-sous-traitants>

En conclusion

Dès que sont utilisés des apprentis, des intérimaires, ou des salariés de sous-traitants, il y aura responsabilité de l'un ou de l'autre en cas d'accident, voire une co-responsabilité. Une entreprise condamnée pourra se retourner contre l'autre.

L'accident de trajet

L'accident de trajet est celui qui se produit pendant le trajet aller ou retour :

- entre le lieu de travail (**et par extension le CFA** dans le cadre du contrat d'apprentissage) et la résidence principale ou tout autre lieu de résidence où l'apprenti se rend de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où l'apprenti prend habituellement son repas lorsqu'il travaille.

Un tel trajet est ce qui est appelé un **itinéraire protégé**. Il n'est pas forcément direct s'il répond à une logique de covoiturage régulier et qu'un détour est nécessaire. En revanche, il doit être le plus habituel possible et ne pas avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel, non nécessaire au travail ou à la vie courante.

- **Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son entreprise :**

Il **doit être déclaré dans les 24 heures** par l'employeur (hors dimanches et jours fériés), sauf en cas d'impossibilité liée à un motif légitime (exemple : coma). En outre, il doit fournir à son employeur l'ensemble des éléments permettant de vérifier la véracité des faits, notamment le lieu et l'heure de l'accident, ainsi que les circonstances de l'accident.

L'employeur doit alors en faire la [déclaration](#) à la [CPAM](#) dont relève l'apprenti, dans les 48 heures, que celui-ci soit survenu sur le lieu de travail ou dans le centre de formation. Si l'employeur refuse de déclarer l'accident de trajet, l'apprenti peut le faire lui-même auprès de la CPAM.

L'apprenti victime d'un accident de trajet peut avoir droit à des JJ versées par sa caisse de Sécurité sociale, mais aussi une indemnisation spécifique en cas d'incapacité de travail. Il doit faire constater ses lésions par un médecin qui lui délivrera un [certificat médical initial](#), à transmettre aux personnes concernées. En effet, l'apprenti cotise, comme le salarié, au [Régime général](#) de la Sécurité sociale. Il est couvert en cas d'accident de trajet entre son domicile (résidence principale, secondaire, lieu où il se rend habituellement) et ses lieux d'apprentissage (CFA, entreprise, etc.). En outre, il peut bénéficier de la prise en charge intégrale des soins liés à l'accident de trajet et ce, sans avance de frais.

- **Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son CFA :**

L'accident de trajet pendant une formation est reconnu. En cas d'arrêt de travail suite à un accident de trajet, l'assuré en formation peut avoir droit au versement d'indemnité journalières.

Lorsque l'assuré en formation est victime d'un accident de trajet, il doit avertir son organisme de formation sous 24 heures et ce dernier doit faire la déclaration de l'accident à la caisse de Sécurité sociale de l'assuré dans les 48 heures. Il doit faire constater ses lésions auprès d'un médecin. Celui-ci doit lui fournir un [certificat médical initial](#), à transmettre aux services concernés.

Au niveau du paiement des cotisations accident de trajet, plusieurs cas existent selon la situation de l'assuré en formation :

Il perçoit l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou la rémunération de fin de formation (R2F) : dans ce cas, ses cotisations accident de trajet sont versées par l'État

La formation est agréée par l'État ou la région : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État ou la région

La formation n'est pas rémunérée et l'assuré est demandeur d'emploi : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État mais uniquement pour la prise en charge des soins médicaux (pas d'indemnités journalières ou de rente versées). L'assuré a dans ce cas tout intérêt à souscrire une assurance privée

Extrait :

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/accident/accident-travail-trajet>

<https://www.previsima.fr/dossier/vos-questions-sur-laccident-de-trajet.html#quand-declarer-un-accident-de-trajet>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31881>

L'arrêt maladie

(Point de vigilance de la DGEFP)

En aucun cas la maladie – et donc ses congés à ce titre, longs et/ou répétés – ne peut être en soi un motif de rupture contractuelle, et ce quelque que soit le type de contrat de travail.

L'accueil des apprenti(e)s en « cours » ou en « examen » (CFA), dès lors qu'ils/elles sont en suspension de contrat, et ce pour quelles que raisons que ce soient (maladie, maternité, etc.), tant concernant ces « cours » que les périodes d'épreuves faisant l'objet d'un contrat d'apprentissage

Position à tenir : **interdiction pure et simple** de se rendre et/ou se présenter dans leur organisme de formation théorique voire même de bénéficier en cette situation d'une formation « à distance ».

Les organismes de formation théoriques doivent leur refuser toute présence et/ou accès sur leur domaine, et toute possibilité de suivre autrement cette formation.

Ainsi, en appliquant le « droit commun », tant celui du droit du travail interne que du droit européen du travail, la protection des parties au contrat d'apprentissage, mais aussi des autres acteurs de l'apprentissage, pourra être assurée.

Et ce qu'il s'agisse d'une éventuelle problématique de « trajet » que de « travail » dans ce cadre.

Les dispositions de l'article R. 6222-10 du code du travail, et, éventuellement, de l'article L. 6222-23 du même code, pourront alors, tout aussi éventuellement, être appliquées.

Certificat médical du médecin traitant VS médecine du travail

(Précision de la DREETS)

Un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant. Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.

S'il y a un problème à réaliser les parties en entreprise, il faut que l'apprenti sollicite une visite avec son médecin du travail, qui examinera les possibles restrictions ou éventuelle inaptitude. Il peut arriver que les restrictions concernent la réalisation du travail en entreprise. Surtout dans des situations de risques psychosociaux, un salarié ou apprenti, peut, par exemple être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. L'apprenti doit alors se trouver une autre entreprise pour ne pas compromettre la réalisation de sa formation.

Il a pu arriver que des médecins traitants émettent des certificats avec des prescriptions s'apparentant à des restrictions. Dans ce cas cela n'a aucune valeur car le document n'est pas légal. Le médecin traitant peut être aiguillé vers le site internet du SISTE PACA qui l'aide à faire le lien avec la médecine du travail.

Si le médecin du travail aménage le temps de travail de l'apprenti après un arrêt maladie et n'autorise que la reprise du temps de formation en CFA, l'employeur doit-il maintenir le paiement du salaire à temps plein ?

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

OUI. C'est la position adoptée par la Cour d'appel de Montpellier en application du principe selon lequel le temps en CFA est assimilé à du temps de travail effectif ([article L. 6222-24 du code du travail](#)).

Dans cette affaire, après une visite de reprise faisant suite à de nombreux arrêts de travail, le médecin du travail avait aménagé le temps de travail de l'apprenti en le déclarant apte à reprendre les cours au CFA, mais en émettant un avis défavorable pour la reprise du travail en entreprise. L'employeur avait alors appliqué une retenue sur le salaire de l'apprenti pour des heures d'absence en raison d'un temps partiel thérapeutique. Impossible, répondent les juges : l'apprenti ayant été, pendant cette période, à temps complet en formation au CFA, ce que confirme l'employeur, il était en droit de percevoir sa rémunération sur ces périodes sur la base d'un temps plein.

Cour d'appel de Montpellier, 24 janvier 2024, n° 21/00909

Quelles sont les alternatives dans le cas d'un apprenti en arrêt de travail pendant la période d'examen ?

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Il s'agit pour l'apprenti bien entendu de faire valoir son arrêt de travail pour être considéré comme absent pour raisons médicales à la session d'examen.

Si l'apprenti est inscrit à un examen de niveau 3 ou 4, il peut prétendre à la session de remplacement.

Extrait du [BA spécial examens session 2022](#) (page 54)

« Cas particulier des candidats absents : Les candidats absents, pour cause de force majeure, à tout ou partie des épreuves organisées en fin d'année scolaire, et souhaitant se présenter aux épreuves de remplacement, doivent transmettre impérativement leur justificatif au recteur d'académie avant la date limite fixée par celui-ci. Cette date doit être antérieure à la date de publication des résultats du premier groupe.

(...) Le candidat (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue ou individuel) fait parvenir au chef de centre d'examen, le premier jour de son absence, un certificat médical ou toutes pièces justificatives de son empêchement ».

Par contre, si l'apprenti est inscrit à un examen de l'enseignement supérieur (BTS),

(Complément de la DEC)

Pour la partie examen, la présentation automatique du candidat à une session de rattrapage pour raison médicale telle que cela existe pour le baccalauréat général et technologique (session de septembre) n'est pas possible pour le BTS.

Avec un certificat médical, l'absence du candidat (éliminatoire) peut être remplacé par un 0/20. Le candidat doit alors compenser la (ou les) note(s) pour lesquelles il a été porté absent avec justificatif, pour obtenir la moyenne générale ou plus de 8/20 de moyenne générale et la moyenne aux matières professionnelles pour avoir le droit de se présenter à la session de rattrapage de juillet.

Les conditions de la contre-visite médicale lors d'un arrêt maladie – à lire sur le site [du code du travail numérique](#).

Congés payés et arrêt maladie : les [nouvelles règles à appliquer](#) en entreprise

Les modalités d'action des CFA dans le cas d'absentéismes répétés, justifiés voire injustifiés d'apprentis

- Rappeler à l'employeur sa responsabilité de respecter les temps d'alternance en CFA

Article L. 6223-4 : L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1 : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24 : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

- **Rappeler au CFA qu'il est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article [L6231-2](#), « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».** Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA. Le message est clair de la part de l'entreprise : si les absences devaient se prolonger, le contrat serait rompu. Vous aurez noté que tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux.

- **Etudier les alternatives** : Le CFA propose après la médiation en interne avec l'apprenti et les représentants légaux, un document de type « contrat d'engagement », dans lequel chacune des parties s'engage dans la résolution des problèmes rencontrés, si besoin avec des aménagements proposés par chacun. Ce contrat est assorti d'un calendrier avec des objectifs à respecter. A défaut, les dispositions prévues dans le règlement intérieur s'appliqueront (application des seuils de dépassement des volumes horaires d'absence - cf fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)). La proposition d'aménagement du parcours de formation est étudiée avec la famille, et si possible en appui de professionnels experts, partenaires internes ou externes à votre structure.

Pour limiter une possible "surcharge émotionnelle" de l'apprentie (dans le cas d'une phobie scolaire, ...), le contrat pourrait proposer un emploi du temps à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). A mon sens, il faudrait cibler les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation en présentiel voire à distance. J'ai pleinement conscience que vous ne souhaitez pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées, du moins éloignées de celles qui font l'objet de ce message. Mais en y répondant, vous poussez également votre CFA à s'ouvrir à cette question de l'individualisation

- **Dans le cas d'un arrêt maladie prolongé**, pouvant mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti, il est possible de prolonger la durée du contrat.

En effet, la prolongation du contrat d'apprentissage jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant est possible dès lors que le contrat d'apprentissage a été suspendu pour une « raison indépendante de la volonté de l'apprenti ». Toutefois, sans que ce motif soit clairement défini par la loi, la DGEFP considère que l'arrêt maladie de l'apprenti ou encore le congé maternité en font partie. Dans ce cadre, une convention tripartite doit être conclue en vue d'allonger la durée du contrat.

Article R6222-10 - Version en vigueur depuis le 01 avril 2020 - Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2
Une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

- **Et dans le cas d'absences en raison de suractivité de l'entreprise**

Les rythmes d'alternance sont de la responsabilité des CFA. Ces rythmes sont proposés en étroite relation avec les partenaires du monde économique et professionnel et tiennent compte en premier lieu des formes de saisonnalité propres à chaque secteur professionnel.

En tant que partenaires des CFA, les entreprises ont toute légitimité pour intervenir, individuellement voire collectivement auprès des CFA afin de faire évoluer si besoin ces rythmes d'alternance. Pour rappel, seul l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal signent le contrat d'apprentissage, et le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur.

Pour rappel également, il est de la responsabilité des CFA d'organiser des conseils de perfectionnement auxquels il est fortement recommandé d'inviter les partenaires du monde économique et professionnel. Ce sujet peut être discuté en conseil de perfectionnement.

Pour rappel également, tous les CFA doivent disposer d'une certification qualité pour pouvoir bénéficier de financements publics (Certification QualiOpi ou Eduform). Dans le cahier des charges de la certification, un critère (le 7) porte sur "Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées". En clair, le CFA doit démontrer qu'il existe un processus interne de prise en compte des appréciations et réclamations et apporter des preuves de leur traitement. En tant que partenaires, vous avez toute légitimité de porter ce sujet auprès du CFA.

Les conditions de respect des volumes horaires d'enseignement en CFA et d'expériences professionnelles sont relativement strictes pour que les candidats puissent se présenter à l'examen. Les éventuelles "absences" pour ces raisons ne peuvent être qualifiées de "justifiées". Il revient au CFA d'étudier la possibilité d'aménager le rythme d'alternance pour tenir compte de vos besoins, ce qui pourrait conduire à un report de la semaine d'alternance en CFA à une période ultérieure.

L'absence pour fête religieuse

Le [Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#), version employeurs et mis à jour en janvier 2023 éclaire sur les réponses à donner, côté employeur. Ce qu'il faut retenir notamment : l'employeur comme le CFA ne doit pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de la religion du demandeur au risque qu'elle soit jugée discriminatoire. La DGEFP interpellé sur le sujet ajoute ces éléments :

« En tout état de cause, même au CFA (dans l'organisme de formation théorique), l'apprenti(e) demeure un(e) salarié(e) soumise(e) à son contrat de travail.

Cette apprentie demeure donc assujettie au principe de laïcité de la République, et le fait de participer à une religion, quelque être puisse être, n'a pas à entrer en ligne de compte, à quel que titre que ce soit.

Le fait d'assister à tous les cours théoriques est une des obligations premières de cet(te) apprenti(e) (article L. L. 6221-1, alinéa 3, du code du travail), obligation, à l'instar de tous les salariés de droit commun, qui ne saurait se satisfaire d'une quelconque « exception » liée à un motif ne relevant pas alors de l'éventuel avis du seul médecin du travail.

Donc, qu'il s'agisse d'un comportement personnel, tant en formation pratique que théorique, les mêmes principes d'équanimité s'appliquent. Ni employeur, ni CFA, ni apprenti(e) ne sauraient contrevenir à ces obligations. Et ce sous quels que principes que ce soient ».

L'absence pour la passation du permis de conduire

Par principe, toute absence doit être justifiée, quelles qu'en soient la durée et la raison (à noter que certains accords d'entreprise ou certaines conventions collectives autorisent un salarié à s'absenter un nombre de jours limités dans l'année sans avoir à fournir de justificatif).

Le Code du travail encadre les situations ne nécessitant pas l'autorisation préalable de l'employeur : congés (maternité, paternité, parental ou d'adoption), congé pour un mariage ou PACS, absence pour examen médical lié à la grossesse, congé pour le décès d'un proche.

Réglementairement, l'employeur ne peut pas refuser ces congés sous réserve que le salarié a respecté les conditions de forme lors de sa demande de congé.

Le salarié absent en raison de ces congés est en situation d'absence justifiée.

Le cas échéant, le salarié est en faute vis-à-vis de son employeur et encourt une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, voire un licenciement en cas d'absences injustifiées répétées).

Sauf erreur ou méconnaissance de notre part, la passation du permis de conduire n'est pas reconnue dans le code du travail comme une situation d'absence justifiée, mais comme une simple possibilité offerte par l'employeur lui-même ou prévue dans les accords d'entreprise ou conventions collectives avec ou non maintien du salaire, et sous certaines conditions comme l'information au plus tôt de l'employeur dès réception d'un document officiel indiquant la date, l'horaire et le lieu.

C'est d'autant plus compréhensible pour un examen dont le choix de la date et de l'heure ne relève pas de l'initiative de l'apprenti mais des centres d'examens habilités à passer ces examens. Et les aides aux permis de conduire incluses dans l'une des missions des CFA : "14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur".

Dans le cas d'une convocation à un examen du permis de conduire durant une alternance en CFA :

- Le principe est le même : une communication au plus tôt à l'employeur et au CFA de l'information, avec remise d'une photocopie de la convocation
- Il revient au CFA de proposer un aménagement le plus adapté pour placer l'apprenti dans les meilleures chances de réussite, en concertation avec son employeur : par exemple si la convocation a lieu l'après-midi ou sur un site éloigné du CFA, l'absence pourrait être, avec l'accord de l'employeur, plus important que la seule absence pendant le créneau de passation de l'épreuve. Cet aménagement doit également prévoir les modalités de rattrapage des enseignements non suivis.

Complément apporté par l'OPCO Atlas : La passation du permis n'est pas un motif d'absence. Le salarié doit poser un congé ou rattraper ses heures. Autant en entreprise qu'en CFA.

Complément de la DGEFP : Absence « autorisée » ou pas, mais donnant alors lieu à non rémunération.... Absence justifiée à titre personnel au bon vouloir de l'employeur.

Pour aller plus loin :

- L'aide au permis de conduite ([site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion)
- Extrait du site de [site service-public.fr](#) :

L'employeur peut accorder, dans le cadre du [projet de transition professionnelle \(appelé PTP\)](#), un congé de formation pouvant permettre de passer un examen. Ce congé de formation permet le suivi d'une formation certifiante, et peut impliquer de passer un examen pour la validation des compétences et des connaissances liées à cette formation. Ce congé de formation peut être pris en charge par une commission régionale (ex-Fongecif, aujourd'hui appelée *association Transitions Pro*). Les pratiques liées à ce congé pour examen peuvent **varier** d'une commission à l'autre. Il est possible de se rapprocher d'elle pour connaître les modalités appliquées dans la région.

Où s'adresser ? [Commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\)](#)

Le salarié peut également utiliser son [compte personnel de formation \(CPF\)](#) pour certains permis de conduire.

Les permis éligibles sont les permis B, B78, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE.

Le CPF peut servir pour la préparation de l'épreuve théorique du code de la route, l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

La présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail

Suite publication du [décret n° 2023-275](#)

Le décret prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission, et fixe à 15 jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure. Le décret ne s'applique pas aux alternants (apprentis et stagiaires de la formation professionnelle) - article réglementaire pris en application de l'article L. 1237-1-1 du code du travail, article qui est dans le titre III relatif aux modes de rupture du [CDI](#).

Face à des situations d'abandon de la formation de la part de l'apprenti (absences, aucune réponse aux relances du CFA), il revient au CFA d'adresser, copie à l'entreprise, une LRAC à l'apprenti le mettant en demeure de reprendre ses alternances en

CFA au risque d'être exclu du CFA à la suite de la décision du conseil de discipline (le règlement intérieur doit prévoir cette situation).

La lettre doit également rappeler que l'exclusion est un motif suffisant pour rompre le contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur.

Pour rappel : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail
Article L. 6222-39 du code du travail

« Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également: -soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage; -soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1 du code du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L. 6223-4

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise

Article L. 6223-4 du code du travail

L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat

« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et

ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves » - Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Les congés maternité

(Réponse pour partie apportée par la DGEFP)

Point de vigilance : le sujet des congés maternité en apprentissage appelle de la part de tous les responsables une très grande vigilance en raison des questions qu'ils soulèvent et pour lesquelles le Code du travail n'a pas trouvé toutes les réponses adaptées.

Un premier principe : en théorie, une salariée (même apprentie) en congé de maternité voit son contrat de travail (fut-il d'apprentissage) suspendu à ce titre.

S'agissant de l'inscription aux examens, cela dépend de la réglementation propre à chaque titre ou diplôme, et des exigences, notamment en matière de quotité de formation théorique et/ou de formation pratique, pour pouvoir se présenter aux épreuves sanctionnant l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé.

Pour les diplômes de l'éducation nationale, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la condition pour l'inscription à l'examen repose sur l'existence d'un contrat d'apprentissage.

Il n'existe pas a priori de volumes horaires d'enseignement minimum et de temps passé en entreprise à faire valoir pour se présenter à l'examen hormis pour le brevet professionnel.

Hormis pour le brevet professionnel, pour lequel deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation - [Article D337-101](#)
- une expérience professionnelle- [Article D337-102](#).

Il est conseillé au CFA de se rapprocher du service des examens et concours afin de confirmer la possibilité d'inscription de l'apprentie à l'examen au regard de la situation.

En tout état de cause, cette suspension contractuelle n'interdit pas, en elle-même, la présentation aux « examens ».

Article L6223-4

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Article L6222-34

L'apprentie est donc « tenu » de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

La responsabilité de l'employeur dès lors que l'apprenti est laissé seul

Pour rappel, l'employeur est tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité ([article L. 4121-1 du code du travail](#)).

Dans l'affaire soumise aux juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence, une apprentie de 16 ans, recrutée afin de préparer un bac professionnel (conduite et gestion d'entreprise hippique), a été victime d'un accident du travail ayant chuté de cheval. Placée en arrêt de travail, elle n'a repris ni son activité au sein de l'entreprise, ni sa formation théorique au CFA.

Les juges rappellent que c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires afin d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique de son apprenti. Or, quand bien même, l'employeur justifie de l'existence d'un document d'évaluation des risques professionnels actualisé, de la mise en œuvre générale de mesures de prévention des risques objectivées par des témoignages d'anciens élèves et de ce qu'en tant que titulaire du Galop 4, diplôme dont les modalités d'attribution à l'apprentie ne sont pas contestées, l'apprentie avait la faculté de monter seule un cheval dressé,

il n'est pas établi n'établit que la jument montée par l'apprentie le jour de l'accident était effectivement un cheval véritablement dressé à cette même date permettant à sa cavalière, toujours mineure, de sortir seule avec lui sans l'accompagnement à ses côtés de son maître d'apprentissage, dont l'absence est acquise celui-ci n'étant arrivé sur le lieu de l'accident que dans les minutes suivant l'accident.

[Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, n° 20/12449](#)

La présence du maître d'apprentissage dans l'entreprise

Important : rappel de la position ancienne et constante de la DGEFP

- Pour les apprenti(e)s mineur(e)s : ils/elles doivent toujours être « accompagnés » par leur maître d'apprentissage et ne peuvent en aucun cas être laissé seul(e) en entreprise ;
- Pour les apprenti(e)s majeur(e)s : le fait d'être seul(e) lors de leur formation pratique (en entreprise) doit être exceptionnel et apprécié au cas par cas, et ce tant au regard du titre ou diplôme visé que des « capacités de l'apprenti(e) concerné(e).

La période probatoire

Droit à une nouvelle période probatoire dans le cadre de contrats successifs

Depuis la loi du 5 septembre 2018, tous les contrats d'apprentissage successifs, même conclus avec le même employeur, font l'objet en leurs débuts d'une période probatoire de 45 jours de formation pratique, consécutifs ou non. La période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

La finalité de la période des 45 jours de formation pratique a-t-elle un impact sur sa computation ?

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

OUI,

Comme le précisent les juges de la Cour d'appel de Colmar, « l'objectif de la période d'essai étant de permettre à l'employeur de prendre la mesure réelle de l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste pour lequel il a été embauché, et à l'apprenti de s'assurer de son choix et de son orientation professionnelle » ne sont pris en compte, pour la computation du délai de 45 jours, « que les jours de formation pratique au sein de l'entreprise, et sont exclus notamment les jours de formation théorique au CFA, ainsi que les jours de repos ».

Ce principe a été rappelé par les juges de la Cour de cassation récemment concernant les jours de congés qui suspendent l'exécution du contrat (voir notre actualité du 14 décembre 2023 sur l'arrêt [Cass. Soc., 15 novembre 2023, n° 21-23.949](#)). L'intérêt de la décision de la Cour d'appel de Colmar est de préciser que les jours de repos hebdomadaire doivent également être exclus du décompte des 45 jours. A notre sens, il en va également ainsi des jours fériés chômés par l'apprenti.

[Cour d'appel de Colmar, 24 novembre 2023, RG n° 22/00521](#)

Un conseil de discipline peut-il se tenir « à distance » ?

Vu sur internet (extrait : <https://acteurspublics.fr/evenerment/ce-qui-est-prevu-pour-assurer-la-continuite-a-distance-du-dialogue-social-dans-la-fonction-publique>)

"Néanmoins, pour les CAP siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, "il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel", explique la DGAFP. "Les nouvelles facultés d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent pas des dispositions pérennes" et "s'appliquent uniquement pour la période" d'urgence sanitaire, souligne la direction générale, qui rappelle, en revanche, qu' "en dehors de cette période", "seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence".

Q15/E25

Annexes

*Pour appréhender pleinement les attentes
du Ministère certificateur*

Fiche test