

DROITS ET DEVOIRS APPRENANTS ET ENTREPRISES

SANTÉ ET SÉCURITÉ ...

L'EMPLOYEUR:

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

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

LE SALARIÉ:

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



LES INTERLOCUTEURS SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INTERLOCUTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE:

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

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

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

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



INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE:

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

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



LES ATTEINTES A LA SANTE EN MILIEU PROFESSIONNEL:

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

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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, CE SONT :

<p>1 décès toutes les 17 h</p>	<p>1 incapacité permanente toutes les 15 min</p>	<p>1 accident avec minimum 4 jours d'arrêt toutes les min</p>
-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

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

LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIES DANS L'ENTREPRISE:

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

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



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

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

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

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

Droit et devoir

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

Droits des Apprentis :

- 1. Droit à la Formation** : Les apprentis ont le droit de recevoir une formation de qualité conformément au référentiel du diplôme préparé et aux normes pédagogiques en vigueur.
- 2. Droit à l'Encadrement** : Les apprentis ont droit à un encadrement pédagogique adéquat de la part des formateurs et des enseignants, qui doivent être disponibles pour répondre aux questions et apporter un soutien pédagogique.



- 3. Droit à l'Évaluation** : Les apprentis ont le droit d'être évalués de manière équitable et transparente, en recevant un retour sur leurs performances et en identifiant les axes d'amélioration.
- 4. Droit à un Environnement Sûr** : Les apprentis ont le droit d'évoluer dans un environnement sécurisé, que ce soit sur les lieux de formation du CFA ou en entreprise.
- 5. Droit à l'Information** : Les apprentis doivent être informés sur les objectifs de la formation, les compétences visées, les modalités d'évaluation et les procédures internes du CFA.
- 6. Droit à la Reconnaissance des Acquis** : Les compétences acquises par les apprentis pendant leur formation doivent être reconnues et valorisées à travers des certifications officielles.

Devoirs des Apprentis :

- 1. Assiduité et Ponctualité** : Être assidus et ponctuels aux cours et formations, au CFA et en entreprise.
- 2. Respect des Règles** : Suivre les règles du CFA, y compris les codes de conduite, horaires et consignes de sécurité.
- 3. Engagement dans la Formation** : Participer activement aux activités pédagogiques et réaliser les travaux assignés.
- 4. Collaboration** : Respecter et collaborer avec formateurs, enseignants, autres apprentis et personnel du CFA.
- 5. Soins du Matériel** : Prendre soin du matériel et des équipements fournis.
- 6. Suivi du Parcours** : Tenir à jour le livret de suivi, documentant réalisations et compétences.
- 7. Communication** : Exprimer besoins, préoccupations ou difficultés aux formateurs, enseignants, maîtres d'apprentissage ou responsables du CFA.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT:

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

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

Elle permet notamment à l'employeur de s'assurer de la bonne capacité d'apprentissage et du sérieux de l'apprenti. Quant à l'apprenti, il peut profiter de cette période pour être sûr de son choix. Par conséquent, chaque partie peut unilatéralement mettre fin au contrat, sans motif particulier et sans préavis. En pratique, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours en entreprise se déroule en 3 grandes étapes :

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

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

LA RUPTURE DE CONTRAT

APRÈS 45 JOURS

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

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

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD ENTRE EMPLOYEUR ET APPRENTI:

Le Code du travail permet de rompre le contrat d'apprentissage par accord écrit entre les deux parties. Cet accord doit être notifié au directeur du CFA, à la Chambre Consulaire et à la Direction Départementale du Travail (DDT). Cette décision peut être prise à tout moment et sans préavis.



Conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage:

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

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

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

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

LA RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI APRÈS SOLLICITATION D'UN MÉDIATEUR:

Depuis la loi "Avenir professionnel" du 1er janvier 2019, l'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat après sollicitation d'un médiateur, qui intervient sous 15 jours. L'apprenti doit ensuite attendre 5 jours avant d'informer son employeur par écrit. Une copie de l'acte de rupture doit être envoyée au CFA. Le contrat prend fin 7 jours après notification à l'employeur.

LA RUPTURE SUITE À L'OBTENTION DU DIPLÔME AVANT LE TERME INITIAL:

Si l'apprenti obtient son diplôme avant la fin du contrat, il peut y mettre fin en informant son employeur. Il doit respecter un préavis d'un mois et notifier par écrit l'employeur, la direction du CFA et la chambre consulaire, par courrier recommandé ou remise en main propre.

LE LICENCIEMENT DE L'APPRENTI PAR L'EMPLOYEUR:

- **Faute grave** : L'apprenti commet une faute sérieuse rendant impossible son maintien dans l'entreprise.
- **Inaptitude** : Constatée par le médecin du travail.
- **Force majeure** : Événement exceptionnel et imprévisible.
- **Exclusion définitive** : L'apprenti est exclu définitivement du CFA.
- **Décès de l'employeur** : Si l'employeur est le dirigeant d'une entreprise unipersonnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être suspendu après enquête de l'inspecteur du travail pour des risques tels que :

- Brutalité
- Violences
- Insultes
- Non-conformité des installations
- Harcèlement

Pendant la suspension, l'employeur rémunère l'apprenti, qui continue sa formation en CFA. La DDETS décide de la reprise du contrat sous 15 jours.



AIDE DE L'ORGANISME DE FORMATION EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Évaluation de la situation :

Nous évaluons la situation et les compétences de l'apprenti après la rupture du contrat.

Entretien individuel :

Un entretien individuel avec le responsable pédagogique guide l'orientation future de l'apprenti.

Orientation personnalisée :

Nous élaborons un plan sur mesure incluant la reprise de formation, le changement de filière ou l'insertion professionnelle.

Mobilisation des partenaires sociaux et entreprises :

Nous mobilisons nos partenaires pour aider l'apprenti à trouver une nouvelle entreprise.

Mise en contact avec les partenaires sociaux et entreprises :

Nous mettons en lien l'apprenti avec nos partenaires par mail ou en présentiel.

Suivi et accompagnement :

Nous suivons l'intégration de l'apprenti dans la nouvelle entreprise et l'accompagnons dans ses démarches.



DISPOSITIFS D'AIDE FINANCIÈRE

Logements

Nom du dispositif : **MOBILI-JEUNE**

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

Procédure de demande : sous dossier à l'organisme

Responsable en charge : Action Logement

Permis de conduire

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

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

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

être engagé dans un parcours d'obtention du permis B

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

Prime d'Activité

Nom du dispositif : Prime d'Activité

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

Procédure de demande : CAF de la région

Responsable en charge : CAF