

FICHE PRATIQUE

GESTION DES ABSENCES DES APPRENTIS Textes de référence

La gestion des absences s'est posée de façon plus prégnante pour les apprentis que pour les élèves.

Afin de respecter les exigences du statut de ces apprenants, le problème a été abordé en priorité sur la base réglementaire du code du travail.

I) SOURCES REGLEMENTAIRES :

A] CODE DU TRAVAIL :

Livre Premier ; "Conventions relatives au travail"
Titre Premier ; "Contrat d'apprentissage"
Chapitre V ; "Généralités"

Art. L. 115-1 : (L. 95-116) "L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a....."
(L. 92-675) "L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice de une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions de l'article L. 116-1-1 (116-1-1 précise l'éventualité d'une sous-traitance d'une part de formation normalement assurée par le centre), des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis. Le contenu ..."

Rem :

*l'apprentissage est une forme d'éducation alternée.
les enseignements sont dispensés pendant le temps de travail*

Chapitre VI ; "Des Centres de Formation d'Apprentis"

Art. L. 116-2 : (L. 87-572) "La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues...avec la région par les organismes de formation... .Les conventions créant les centres doivent être conformes à une convention type établie par la région... .Les conventions types sont définies après avis, selon le cas, de la commission permanente ou du comité régional (*qui assure une veille sur les garanties offertes dans les formations proposées et attendues*)"

Art. L. 116-3 : (L. 87-572) "La durée de formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est fixée par la convention prévue à l'article 116-2..."

Rem :

la référence d'exigence contractuelle de la prestation en centre est ou devrait être précisée dans la convention avec le C.R.

Art L. 116-4 : (L. 87-572) "Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle pédagogique de l'Etat et au contrôle technique et financier...de la région. ..."

Chapitre VII ; "Du Contrat d'Apprentissage"

Art. L. 117-1 : (L. 87-572) "Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent titre, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise."

Art. L.117-4 : (L. 92-675) "Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci ..."

Art. L.117-7 : (L. 87-572) "L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie en accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre..."

Rem :

cet article est précisé par l'article R. 116-11 :

" Décret 95-403 : le centre de formation d'apprentis et la section d'apprentissage doivent assurer la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle qui est assurée en entreprise. A cette effet, le directeur de centre de formation d'apprentis ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement :

*1. Etablit pour chaque métier, en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, de progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention ;

*2. Désigne pour chaque apprenti, parmi le personnel du centre ou celui de la section d'apprentissage, selon le cas, un formateur qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant ledit apprenti;

*3. ..."

Si donc l'employeur a une charge dans le succès de la formation ainsi que dans la responsabilité

Le centre doit organiser un suivi personnalisé de l'apprenti en associant, à chaque apprenti, un formateur

Art. L.117-11 : "L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention."

Rem :

cette partie met en exergue le rôle de responsable assumé par l'employeur à partir de la liaison contractuelle avec le centre.

Chapitre VII bis; "Du Statut de l'Apprenti"

Art. L. 117 bis-2 : (L. 77-767) "Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques mentionnées à l'article L. 116-3 est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. ..."

Rem :

cet article, rapproché de l'article L.117-7 montre l'importance de la contractualisation inter-entreprises prévue pour la progression qui se décline pour l'exigence de travail et respect de l'horaire au centre.

Titre Deuxième ; "Contrat de travail"

Chapitre I ; "Dispositions Générales"

Art. L. 121-1 : "..."

Critères du contrat de travail :

Lien de subordination :

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; le travail au sein d'une équipe peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

..."

Chapitre II ; "Règles propres au contrat de travail"

Section première : Contrat à durée déterminée

Art. L. 122-3-14 : (Ord 86-948) "Les dispositions de la présente section ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de travail temporaire."

Section II : Résiliation du contrat à durée indéterminée

Sous-section : résiliation du contrat

Art. L. 122-4 : "Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai."

Art. L. 122-6 : "Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

..."

Faute grave :

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. ...

Illustration :

* absence : La gravité d'une faute ne résulte pas seulement de l'absence du salarié, en dépit des consignes et maintenue au mépris des télégrammes adressés par l'employeur, mais

"encore" (la suite a déjà été signalée dans d'autres cas) de son caractère délibéré et réitéré...

* indiscipline : Constitue un acte d'indiscipline caractérisant une faute grave le refus : d'obéir aux instructions du supérieur hiérarchique...

* violence : Sont constitutives d'une faute grave :

les agressions sur la personne des dirigeants de l'entreprise.

une attitude indécente répétée d'un salarié à l'égard de ses collègues féminines.

- insultes et grossièretés : Des insultes et grossièretés, des propos racistes sont constitutifs de faute grave.

-

Art. L. 122-14 : "L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise..."

Rem :

ces articles concordent avec les obligations régissant les conseils de discipline des Lycées, à ceci près que l'employeur est maître de la procédure et décision. Le fond à juger est de même nature que ce qui motive la tenue de conseils de discipline.

Section VI : Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire

Sous-section 1 : règlement intérieur

Art. L. 122-34 : "Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité....
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ..."

Art. L 122-36 : "Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité. Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité...."

B] CODE DE L'EDUCATION :

Aucun élément nouveau ne vient compléter les références au code du travail.

C] CODE RURAL :

Aucun élément nouveau ne vient compléter les références au code du travail.

II) QUESTIONS CROISEES :

A] Apprentis et licenciement :

réponse :

Art. L. 122-21 : (L 97-1019) "Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations"

B] Apprentis et absences :

réponse :

Art. L. 122-20-1 : non rappelé ci-dessus : apprenti et service militaire, autorisation d'absence de 1 jour.

Rem :

ce questionnement sans réponse directe n'exclut pas la référence aux obligations :

**de l'employeur,*

à travers l'article L. 117-7, "...faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre..."

à travers l'article L. 117-11, "...prévenir les parents en cas d'absence..."

**du centre,*

à travers l'article R. 116-11 (coordination entre les formations dispensées par le centre et celles en entreprise & responsabilité d'un formateur désigné dans l'accompagnement de cet apprenti)

à travers l'article D. 118-3, (décret n° 2000-1000 du 16 oct 2000), "A l'issue de chaque année du cycle de formation, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement mentionne, sur le volet relatif au versement au titre du soutien à l'effort de formation, le nombre d'heures prévues de formation et le nombre d'heures de formation effectivement suivies par l'apprenti. Il atteste ou non que l'apprenti a suivi régulièrement l'année de formation prise en considération et transmet le volet accompagné d'un état des absences de l'apprenti à la trésorerie générale de la région mentionnée ci-dessus.

Lorsque le directeur de centre ou le responsable de l'établissement n'a pas attesté du suivi régulier de l'apprenti ou lorsque l'écart entre le nombre d'heures réalisées nécessite une investigation complémentaire, la trésorerie générale de région retourne le volet relatif au versement au titre du soutien à l'effort de formation accompagné de l'état des absences de l'apprenti au service de l'enregistrement. Ce dernier se prononce sur l'attribution de l'aide en tenant compte du respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 117-7..."

L'absence de l'apprenti au centre de formation peut avoir pour conséquence une pénalité financière pour l'employeur. Il doit

donc se prémunir en opérant, dans le cas d'absences significées par le centre, un paiement respectant l'Article L. 141-11 (paiement réduit à due concurrence)

C] Apprentis et obligations :

réponse :

Art. L. 122-21 : cf A]

Obligation par rapport à l'interdit de faute grave.

Art .L. 124-5 :

*(droit à absence pour **traitement** médical).*

D] Apprentis et accident ou maladie :

réponse :

Art. L. 117-11 : cf I) A]

prévenir

Art. L. 117-11-1 : (L85-772) "Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises... exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles."

Art. L. 117-13 :

prolongation du contrat en cas de maladie

Art. L. 117 bis 7 : "Lorsque les apprentis fréquentent les centres de formation visés au chapitre VI ci-dessus, ils continuent à bénéficier de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont ils relèvent en tant que salariés."

Rem :

cet article lie l'horaire au centre de formation à l'assurance en cas d'accident d'où l'importance de la contractualisation et du respect de l'horaire contractualisé.

Art. L. 118-6 : "...(prise en charge par l'Etat de cotisations) ...

Toutefois, les cotisations supplémentaires d'accidents du travail imposées en application des articles L. 133 DU Code de la sécurité sociale et L. 751-21 du Code Rural sont exclues de cette prise en charge.

..."

E] Apprentis et chantiers :

réponse :

Art. L. 117 bis 6 : " Des règlements d'administration publique, pris après avis des commissions professionnelles consultatives compétentes, préciseront, pour certaines formations professionnelles limitativement fixées par décret, les conditions dans lesquelles les apprentis pourront accomplir les travaux dangereux que nécessite leur formation. Ces règlements définiront les formations spécifiques à la sécurité que devront dispenser les centres d'apprentis et préciseront les conditions dans lesquelles les apprentis pourront effectuer certains travaux."

Art R. 117-5-1 : "Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans l'entreprise qui

l'emploi, une partie de formation pratique pourra lui être dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises.

Dans ce cas, une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti ; elle précise notamment la durée de la période d'accueil, l'objet de la formation, le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement, la nature des tâches qui seront confiées à l'apprenti, les horaires et le lieu de travail, les modalités de prise en charge par l'une ou l'autre entreprise des frais de transport et d'hébergement résultant pur l'apprenti de son exécution, ainsi que l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, qui la transmet au service chargé de l'enregistrement du contrat ainsi qu'au recteur ou au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ;...."

Rem :

ce dernier article, bien que ne s'appliquant pas au centre de formation qui opère parfois en chantier dans les compléments pratiques, montre l'exigence prévue pour des activités pouvant sortir du cadre contractuel

III) CAS PRATIQUES ET PRECONISATIONS :

1]Horaire au centre :

a)Déroulement de la journée :

Figure au règlement intérieur et correspond :

Aux prestations pédagogiques définies en face à face cours et travaux pratiques

Aux activités pédagogiques exigées

*Le tout dans le respect de l'Art. L. 117 bis-2 : "...est compris dans l'horaire de travail..."
Ainsi que le respect de l'Art. L. 116-2 qui soumet l'ouverture d'un centre d'apprentis à l'accord de la région, à l'établissement d'une convention de création ainsi qu'à sa reconduction par avenants. Ces avenants précisent, chaque année, les conditions d'organisation pédagogiques (entre autres). Dans ces précisions, figurent les horaires prévus pour les différentes formations.*

b)Absence inopinée d'un formateur ou grève de personnels :

Dans ce cas, une obligation première s'impose ; le respect du contrat de formation signé avec le Conseil Régional dans l'accomplissement de l'horaire prévu en centre.

Ce respect horaire étant dû aussi par la liaison contractuelle entre le centre et le maître d'apprentissage

(Art. 117-4, responsabilité du maître d'apprentissage au niveau formation).

2]Préconisation :

Pour simplifier, tant au niveau fonctionnement, qu'au niveau respect contractuel ou responsabilité ;

au même titre que l'entreprise qui affiche l'horaire de travail de ses employés, une plage de 35 heures par semaine pourrait être appliquée à tous les apprentis, plage qui engloberait les prestations pédagogiques ainsi que les activités pédagogiques.