



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

APPRENTISSAGE

LES RÈGLES APPLICABLES EN DROIT DU TRAVAIL

STATUT DE L'APPRENTI

Généralités

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur.

- **L'apprenti est donc un salarié auquel s'applique des droits et des devoirs.**
Application du pouvoir disciplinaire en entreprise et en CFA

Il bénéficie des dispositions conventionnelles et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise
L'apprenti est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel (CSE).

- **Le poste occupé doit obligatoirement être en rapport avec le diplôme préparé.**
Des sanctions prévues en cas de non-respect

STATUT DE L'APPRENTI

Généralités

Gratuité de l'apprentissage

- La formation est gratuite pour l'apprenti.
- Aucune somme ne peut non plus être réclamée à l'apprenti lors de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.

Promesse d'embauche

- Possibilité d'établir entre l'employeur le salarié une promesse d'embauche.
- La rupture abusive d'une promesse d'embauche par l'employeur, ouvre droit, au profit du salarié apprenti, à des dommages et intérêts, peu important que l'exécution ait ou non commencée. [CAA 11 mars 2015 n° 14/06985](#)

Connaître ses droits et moyens d'action

I. Les conditions de travail

1. La durée du travail
2. Les heures supplémentaires
3. le repos
4. Les congés
5. La rémunération
6. La santé au travail

II. Le contrat

1. La fin du contrat
 - a) Résiliation anticipée :
 - dans les 45 premiers jours
 - après les 45 premiers jours
 - b) Le médiateur
 - c) Les documents de fin de contrat

III. Litige ou atteinte à sa sécurité/santé: Les interlocuteurs et les moyens d'action

1. Les interlocuteurs
2. La suspension du contrat
3. Focus harcèlement moral
4. Focus harcèlement sexuel

I. Les conditions de travail

I. 1. LA DURÉE DU TRAVAIL

Pour un apprenti mineur

- Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.
- Le temps de présence en CFA est également une obligation qui conditionne le passage de l'examen.
- 35 heures par semaine ET à titre **exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine**, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail,
 - Autre dérogation possible pour certains secteurs d'activités .
- 2 jours de repos consécutifs par semaine.
- Pas de travail 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
- 8 heures de travail par jour.
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minute consécutive.
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (sauf exception)

I. 1. LA DURÉE DU TRAVAIL

Pour un apprenti majeur (droit commun)

- 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 trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié n'est pas considéré comme du temps de travail effectif (TTE).
- Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier **d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives**.
- La pause est accordée :
 - immédiatement après 6 heures de travail.
 - ou avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement effectuée.
- Le temps de formation en CFA est du **TTE** et compte dans l'horaire de travail.
- Le temps de présence en CFA est également une obligation qui conditionne le passage de l'examen.
- **Attention aux dépassements du volume horaire autorisé.** Les activités pour le compte de l'entreprise réalisées à domicile sont assimilées à du temps de travail. (ex: gestion des réseaux sociaux)

I. 1. LA DURÉE DU TRAVAIL

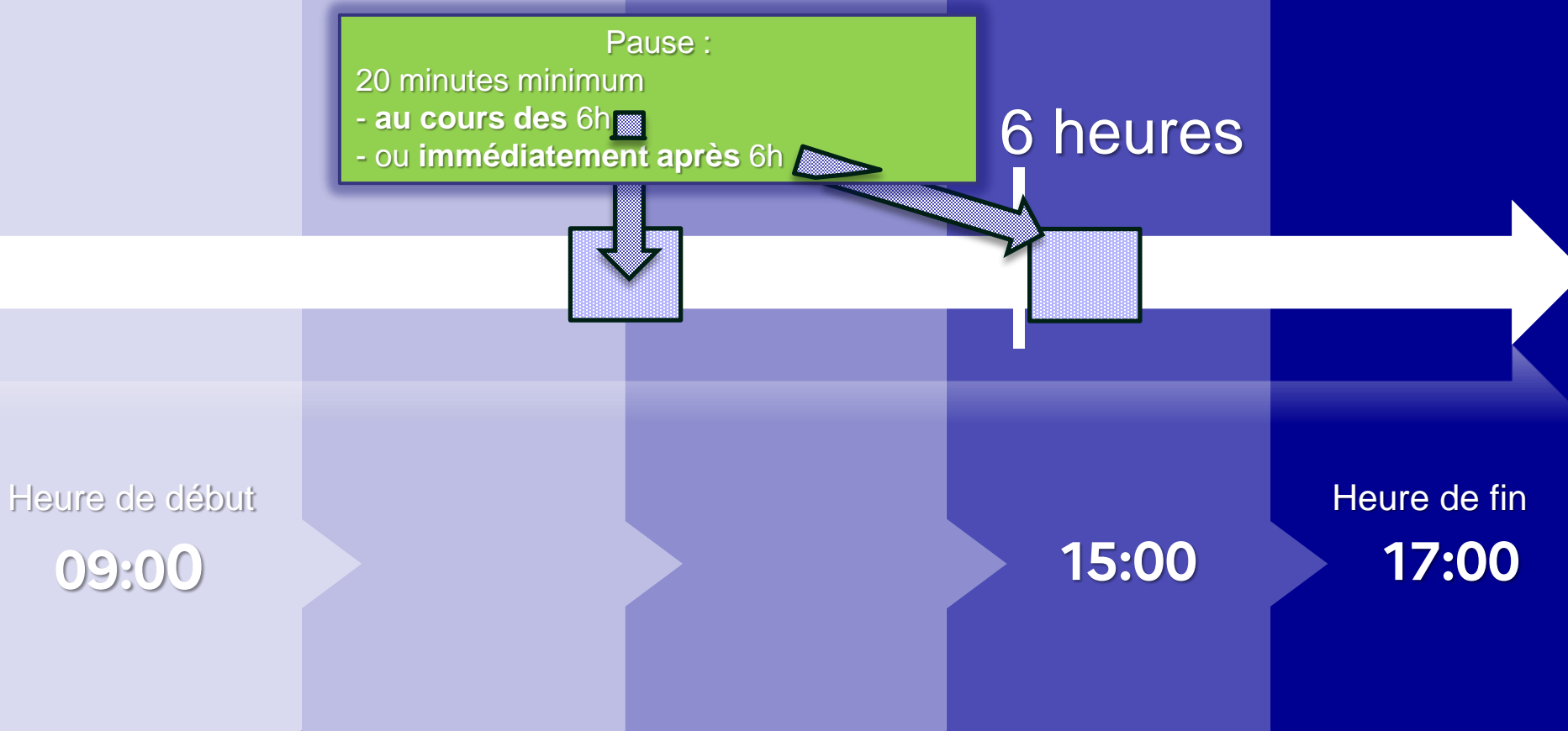
Le temps de pause dans l'entreprise – C'est quoi ?

- C'est quoi un temps de travail ?
 - Durant son temps de travail effectif (TTE) le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives.
 - **TTE** : Temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives **sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.**
 - Durant ce temps de travail, il ne peut pas interrompre son activité professionnelle pour s'occuper de ses activités personnelles.

- **Le temps de pause** est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail.
 - Principe : pas de rémunération du temps de pause. **Ce n'est pas du temps de travail effectif (TTE)**

Exemple:

Journée du lundi:
09h00 – 17h00



Heure de début
09:00

15:00

Heure de fin
17:00

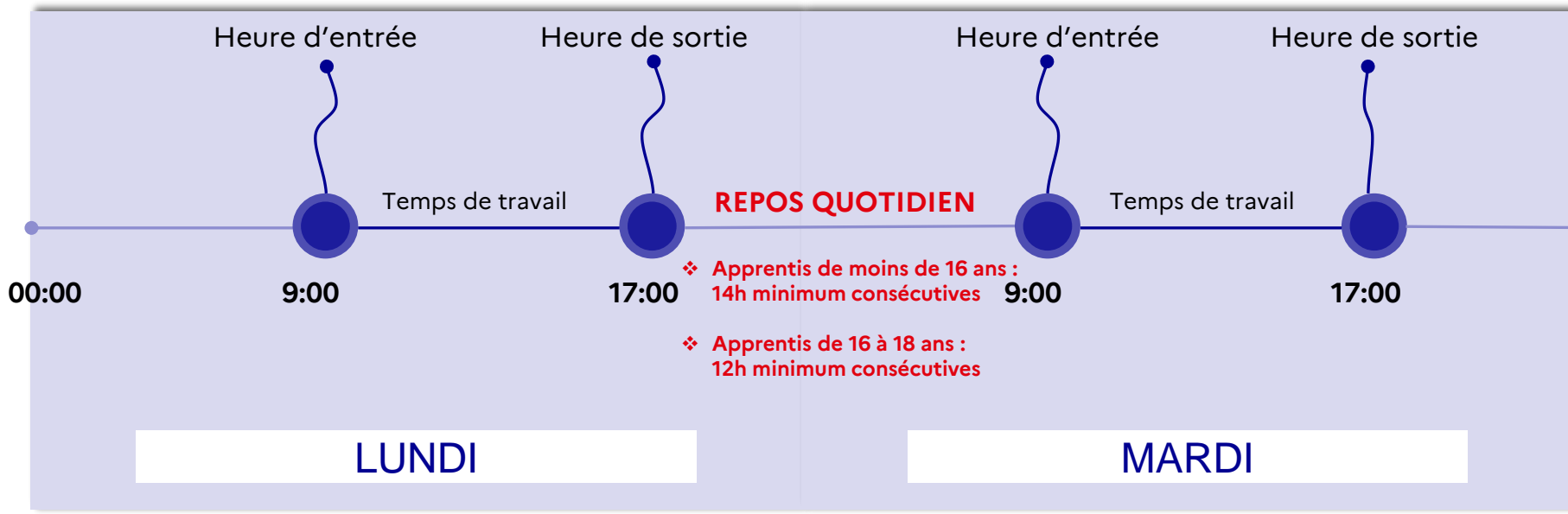
I. 2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Règles

- Etre majeur ou sur dérogation de l'inspecteur du travail pour les mineurs.
- Possibilité de refus uniquement pour un motif valable (exemple : cours au CFA).
- Les heures supplémentaires peuvent être récupérées sous forme de repos ou être payées.
- La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est due à l'apprenti et fixée :
 - **par la convention collective ou par un accord d'entreprise et ne peut être inférieure à 10%.**
 - **en l'absence d'un tel accord, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.**

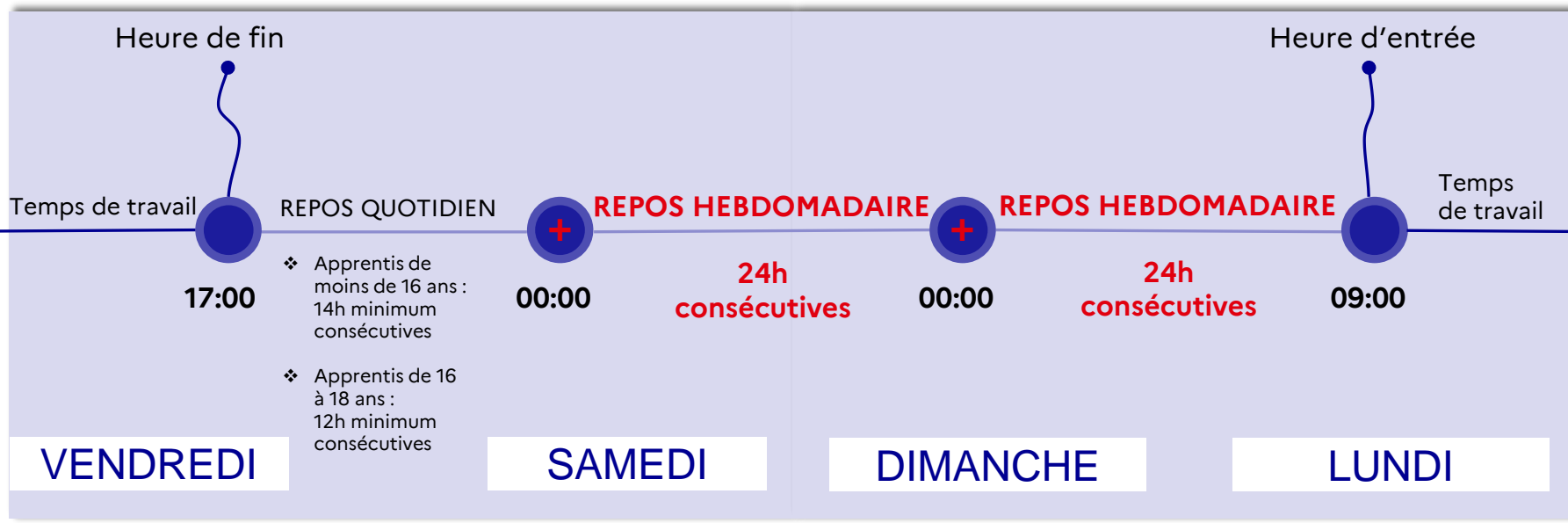
I. 3. REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE

Repos quotidien pour les apprentis mineurs



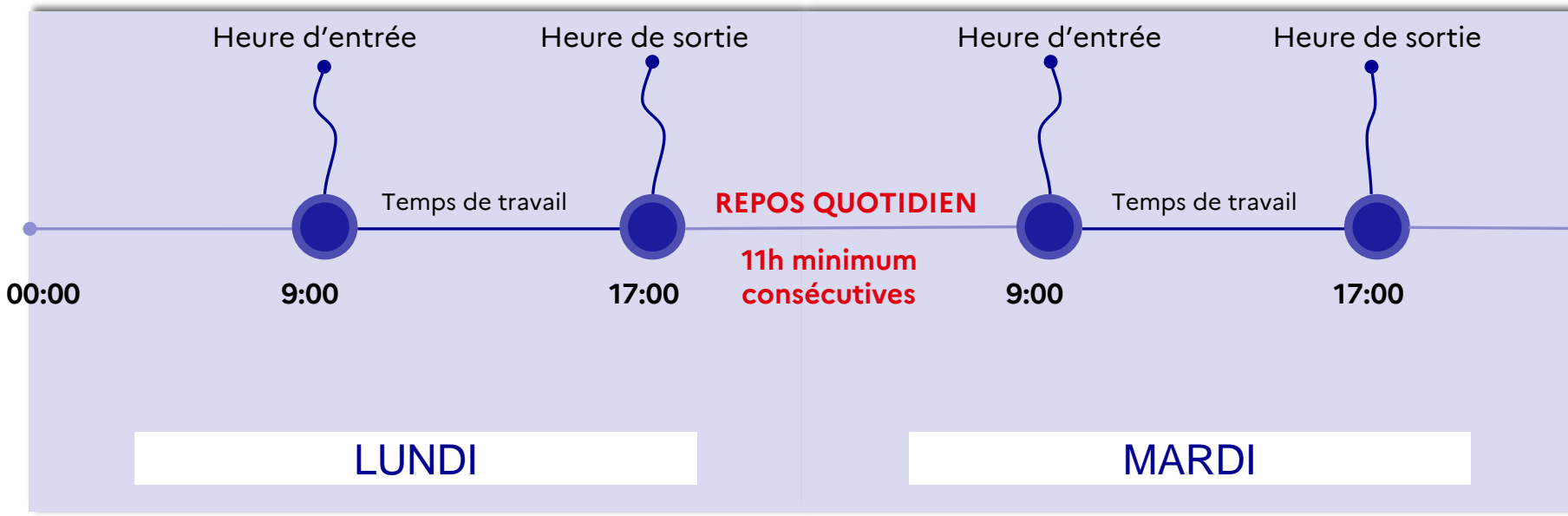
I. 3. REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE

Repos hebdomadaire pour les apprentis mineurs



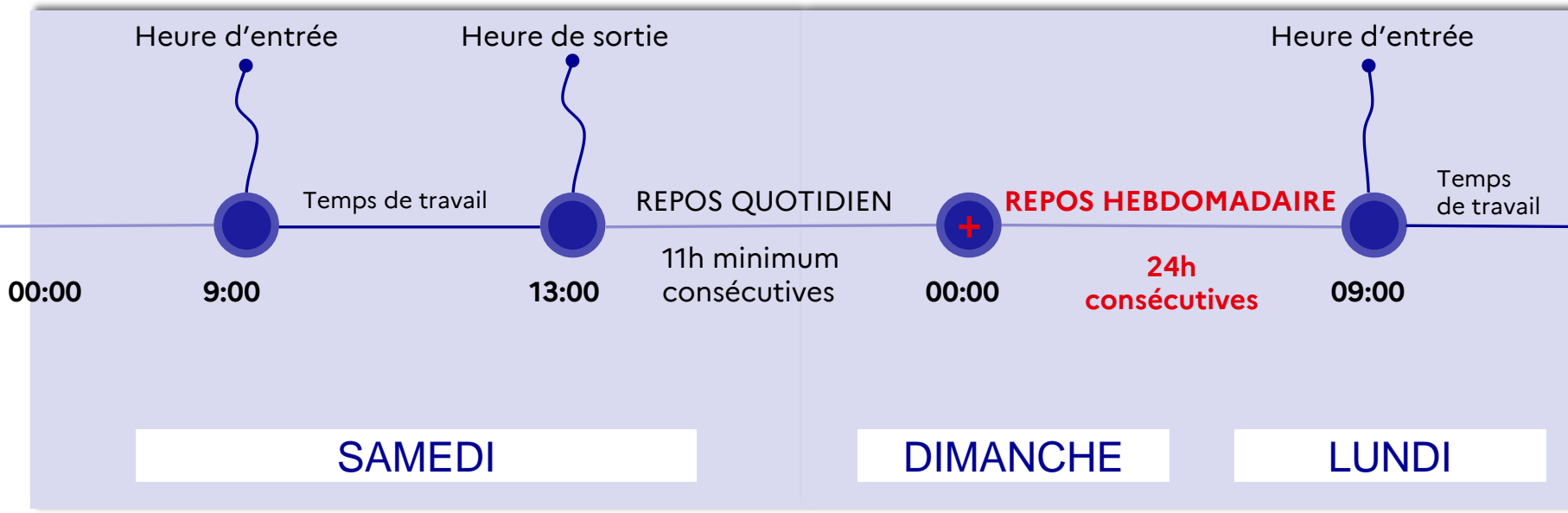
I. 3. REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE

Repos quotidien pour les apprentis majeurs



I. 3. REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE

Repos hebdomadaire pour les apprentis majeurs



I. 4. LES CONGÉS

Les congés payés légaux

- Les apprentis sont soumis à la réglementation de droit commun :

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an (**2,5 jours ouvrables par mois**).

- L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.
- La période des congés comprend obligatoirement la période légale du 1er mai au 31 octobre.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de **30 jours ouvrables**.

- Les congés payés doivent être pris en dehors des jours de cours au CFA.

I. 4. LES CONGÉS

Autorisation exceptionnelle d'absence pour évènements familiaux

1° Quatre jours pour son mariage ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

La convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de jour supérieur.

I. 4. LES CONGÉS

Journée défense et citoyenneté (JDC)

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

I. 4. LES CONGÉS

Congé pour préparer l'examen

Les apprentis ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, rémunéré, à prendre **dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation.**

Ce congé ne peut être imputé sur la durée normale de formation en CFA prévue par le contrat.

I. 5. LA RÉMUNÉRATION

Règles

- Pourcentage du SMIC selon l'année **d'exécution du contrat** et selon la tranche d'âge (tableau suivant)
 - Possibilité de majoration par convention ou décision de l'employeur (tableau à la suite)
 - Heures supplémentaires : même conditions que les salariés de l'entreprise.
 - Selon le principe d'égalité de traitement, l'apprenti à droit :
 - aux primes et indemnités (primes de transport, de vacances, 13e mois...) accordées à l'ensemble du personnel ;
 - aux dispositions d'un accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés ;
 - à la prise en charge par l'employeur du transport domicile-travail.
- **Le paiement intégral du salaire est une obligation légale dont le non-respect peut être sanctionné pénalement**

I. 5. LA RÉMUNÉRATION Tableau de la rémunération des apprentis

SMIC horaire Brut 2024 (au 1^{er} janvier 2024)		11,65€		
SMIC Brut mensuel 2023 (base 35 heures (151,67 H))		1 766,92 €		
Smic annuel temps complet		21203 €		
REMUNERATION APPRENTISSAGE				
Année d'exécution du contrat à compter du 1^{er} janvier 202'	% du SMIC Ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel (*)			
	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans (*)	De 26 à 29 ans
1^{ère} Année	27 % 477,1€	43 % 759,8 €	53 % (*) 936,47 €	100 % 1 766,92€
2^{ème} Année	39 % 689,1 €	51 % 901,2 €	61 % 1077,8 €	
3^{ème} Année	55 % 971,8 €	67 % 1183,8 €	78% (*) 1378,2 €	

I. 5. LA RÉMUNÉRATION

En cas de succession de contrats d'apprentissage

<p>Succession de contrats apprentissage si <u>diplôme précédent contrat obtenu</u></p>	<p><u>Si même employeur</u></p> <p>Rémunération du nouveau contrat au moins égale à la rémunération précédente contractuelle, conventionnelle ou réglementaire</p>	<p><u>Si Employeur différent</u></p> <p>Rémunération au moins égale à celle réglementaire à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si CCN identique à ancien employeur maintien rémunération conventionnelle. ▪ Si CCN différente : maintien minimal de la rémunération réglementaire (CDT) 	
<p>Majoration de 15 points</p>	<p>Durée du contrat inférieur ou égal à un an</p>	<p>Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu, en apprentissage ou hors apprentissage, Quel que soit le délai entre les deux formations</p>	<p>Qualification en rapport direct avec celle du diplôme /titre précédent</p>

I. 5. SANTÉ AU TRAVAIL

Les visites médicales

- Visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude :
 - 2 mois suivant l'embauche
 - avant embauche pour **les mineurs**.

- Les autres types de visites médicales qui peuvent être réalisées :
 - Visites de pré reprise et de reprise du travail ;
 - Visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail ;
 - Visite de vérification de l'aptitude au poste à la demande de l'apprenti (ou son représentant légal), de l'employeur ou du directeur du centre de formation des apprentis (CFA).

I.5. SANTÉ AU TRAVAIL Arrêts maladies et accident de travail

Arrêt maladie:

Les absences pour maladie en période de formation en CFA doivent être couverte par un arrêt de travail.

- **L'arrêt de travail doit être transmis à l'employeur ou au CFA dans les 48 heures.**
- Indemnisation pendant la période d'arrêt maladie en apprentissage identiques aux autres salariés.
L'assurance maladie verse les indemnités journalières après trois jours de carence (sauf accident de travail)
Maintien de salaire de l'employeur si apprenti à plus d'1 an d'ancienneté, après délai de carence de 7 jours.

Accident de travail:

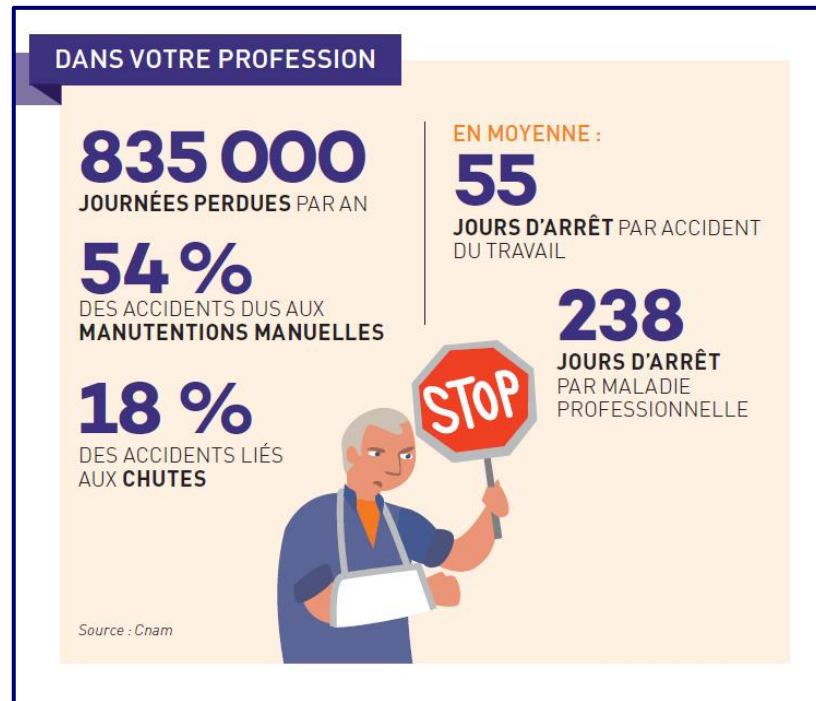
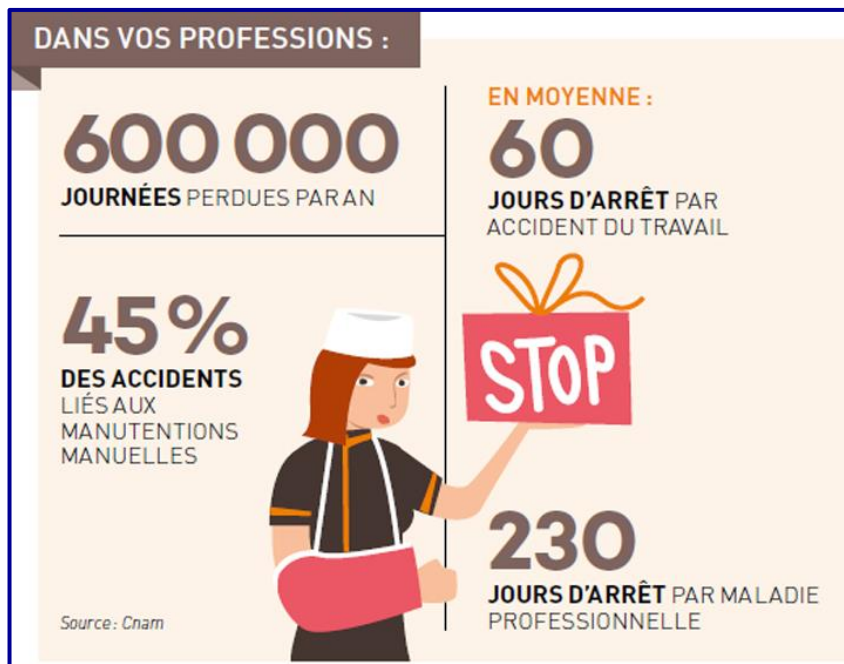
- Le nombre d'accidents chez les apprentis **est multiplié par deux par rapport à l'ensemble des salariés.**
- En 2021, 37 accidents mortels de jeunes travailleurs (dont apprentis).

Procédure de droit commun:

- L'apprenti informe l'employeur et le CFA dans les 24 heures.
- L'employeur adresse obligatoirement la déclaration d'accident de travail à la CPAM dans les 48 heures

I.5. SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques professionnels: ex boulangerie et mécanique auto!



I.5. Santé au travail - Les principaux risques professionnels: boulangerie

RISQUES ET/OU CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ	ORIGINES
Lombalgies, douleurs aux dos et aux articulations	Manutention manuelle, absence d'équipements d'aide à la manutention (diable, transpalette électrique, tables ou chariots mobiles, etc.) ou équipements inadaptés Zones de réception et de stockage inadaptées ou inaccessibles aux aides à la manutention Postures contraignantes, lors de la mise en rayon ou en vitrine
Chutes de hauteur et chutes de plain-pied	Déplacements fréquents dus à l'éloignement des différentes zones d'activité Sol glissant ou irrégulier. Éclairage insuffisant dans les escaliers, réserves, caves.
Brûlure	Fours et matériels de cuisson inadaptés ou non conformes Ustensiles sans isolation thermique (manches, poignées, etc.) Manque d'équipement de protection individuelle Formation insuffisante du personnel
Stress, fatigue	Charge de travail fluctuante Accueil de public Tâches répétitives Horaires irréguliers Bruit (appareils utilisés, bruit de fond, musique)
Allergies, asthme	Mise en suspension de farine ou de sucre glace au cours des différentes activités (pesée, alimentation du pétrin, malaxage, façonnage de la pâte...) Nettoyage des sols et des plans de travail insuffisant ou inadapté Contamination possible des farines par des parasites, des moisissures

I.5. Santé au travail - Les principaux risques professionnels: mécanique auto

RISQUES ET/OU CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ	ORIGINES
Intoxications, allergies	Absence de démarche de substitution des produits dangereux par des produits qui le sont moins Défaut de stockage, de conditionnement ou d'étiquetage lors des transvasements de produits Formation insuffisante des salariés Absence de protections individuelles (lunettes, masques, gants).
Douleurs aux articulations	Positions de travail inconfortables, agenouillée, accroupie ou penchée. Absence d'équipements de mise à niveau des véhicules Absence d'équipements pour les petits travaux : tables élévatrices, tabouret d'atelier
Chutes et glissades	Sols glissants ou endommagés, présence de marches ou de dénivelés. Sols encombrés, défaut de rangement des outils et matériels. Utilisation d'équipements non sécurisés pour les interventions en hauteur. Escaliers non sécurisés, mal éclairés
Douleurs au dos	Manutention manuelle d'éléments mécaniques ou de carrosserie. Manutention manuelle des roues et des pneumatiques. Absence de système de levage et de maintien lors des opérations de montage ou de démontage.

I.5. SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques professionnels dans le secteur tertiaire

DANS VOTRE PROFESSION :

PLUS DE
1 million
DE JOURNÉES PERDUES PAR AN

37 %
DES ACCIDENTS DUS
AUX CHUTES

36 %
DES ACCIDENTS DUS AUX
MANUTENTIONS MANUELLES

(Source Cnam).

EN MOYENNE :
70
JOURS D'ARRÊT PAR ACCIDENT
DU TRAVAIL

243
JOURS D'ARRÊT PAR MALADIE
PROFESSIONNELLE



1.5. Santé au travail - Les principaux risques professionnels: le secteur tertiaire

RISQUES ET/OU CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ -	ORIGINES
Lombalgies, douleurs au dos	Absence d'équipements d'aide à la manutention : diable, chariots, tables roulantes. Zone de réception et de stockage inadaptées // Mauvais organisation rangement des archives, fournitures, produits d'entretien, etc.
Stress, burnout, troubles psychologiques	Rythme de travail intensif // Faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie Charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées) // Interruptions fréquentes Bruit excessif (voix, conversations voisines ...) // Postes trop proches les uns des autres (problèmes de concentration, confidentialité...) Outils inadaptés (logiciels, informatique défaillante...) // Harcèlement, violences...
Troubles musculo-quelettiques	Espace de travail exigü // Poste de travail inadapté : écran, souris et clavier mal positionnés Posture statique prolongée // Comportement sédentaire Travail répétitif / Manutentions manuelles (archives,...) // Stress / Contraintes psychosociales
Chutes	Déplacements longs et fréquents dus à l'éloignement des différentes zones d'activité Sol glissant, irrégulier (trou, plissement) ou encombré Câbles au sol non protégés // Dénivellations (marches, escaliers) // Éclairage insuffisant Travail dans l'urgence // Charge mentale importante

I.5. Santé au travail : les travaux interdits

Un jeune de 15 à 18 ans ne peut effectuer les travaux suivants :

- Atteinte à la moralité
 - Agents chimiques dangereux
 - Agents biologiques
 - Vibrations mécaniques
 - Risques électriques
 - Effondrement et ensevelissement
 - Conduite d'engins
 - Travaux temporaires en hauteur
 - Travaux en hauteur dans les arbres
 - Températures extrêmes
 - Contact avec des animaux
-

I.5. Santé au travail : les travaux réglementés

Une autorisation de dérogation accordée par l'inspection du travail peut permettre à un apprenti âgé de 15 à 18 ans d'effectuer certains travaux réglementés:

- Agents chimiques dangereux,
 - Rayonnements,
 - Milieu hyperbare,
 - Utilisation de machines,
 - Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent pas être effectués à l'arrêt,
 - Conduite d'engins de chantier ou des appareils de levage,
 - Travaux temporaires en hauteur,
 - Appareils sous pression,
 - Milieu confiné,
 - Travaux en contact avec du verre ou du métal en fusion.
-

II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

II. 1. LA FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

a) Résiliation anticipée dans les 45 premiers jours de la formation pratique

- Résiliation non motivée : rupture possible par l'une des deux parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de la formation pratique, consécutifs ou non
- Suspension du délai en cas de maladie
- Notifiée par écrit :
 - au directeur du CFA
 - à l'organisme qui a enregistré le contrat.
- Pas d'indemnité versée à l'apprenti

1. LA FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

a) Résiliation anticipée dans les 45 premiers jours de la formation pratique

Cas de la conclusion d'un nouveau contrat

La possibilité de rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours de formation pratique ne s'applique pas au nouveau contrat d'apprentissage conclu pour achever la formation.

Dans cette hypothèse, ce sont les articles [L. 1221-19](#) et [L. 1242-10](#) du code du travail, relatifs à la période d'essai dans le cadre respectivement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) qui s'appliquent.

Le second contrat d'apprentissage peut ainsi comporter une période d'essai, dont la durée varie selon la nature et la durée du contrat.

[Jurisprudence chambre sociale Cour de Cassation 25 oct. 2017, n° 16-19.608](#)

II. 1. LA FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

a) Résiliation anticipée après les 45 premiers jours de la formation pratique

- Accord écrit des parties quel que soit le motif
- Rupture par l'employeur dans certains cas :
 - la force majeure ;
 - la faute grave de l'apprenti ;
 - l'inaptitude ;
 - le décès d'un employeur maître d'apprentissage.
- Rupture par l'apprenti : L'apprenti doit solliciter au préalable le médiateur consulaire.
- Exclusion de l'apprenti du CFA :
L'employeur peut licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive de celui-ci du CFA.
- Obtention du diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur **1 mois à l'avance** .
 - Attention aux conséquences d'une rupture pour obtention du diplôme (ex: impacte sur volume horaire nécessaire en cas de présentation d'un diplôme supérieur, possibilité de pérenniser son emploi en entreprise)

II. 1. LA FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

b) Recours au médiateur

En cas de litige au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage entre l'employeur et l'apprenti (ou sa famille), un médiateur, désigné par les chambres consulaires, peut être sollicité par les parties pour le résoudre.

Le médiateur de l'apprentissage doit être saisi **après les 45 premiers jours de formation pratique** dans l'entreprise si la rupture est à l'initiative de l'apprenti.



Où trouver le médiateur selon le secteur d'activité?

Commerce - Industrie

- Saisir la chambre de commerce et de l'industrie

Artisanat

- Saisir la Chambre des métiers et de l'artisanat

II. 1. LA FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

c) Les documents de fin de contrat

- Les documents suivants sont remis en fin de contrat :
 - Certificat de travail
 - Attestation Pôle emploi
 - Solde de tout compte
 - Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

III. LITIGE OU ATTEINTE À SA SANTÉ : Les interlocuteurs et moyens d'action



III. 1. LES INTERLOCUTEURS

Le médiateur de l'apprentissage:

Son rôle est d'être l'interlocuteur en cas de litige, il accompagne les parties à trouver à l'amiable une solution à leur problème.

Il ne prend pas de décision sur le conflit. Il a un devoir de neutralité.

Il peut être saisi:

- à tout moment lorsque le litige porte sur les conditions d'exécution du contrat de travail (conditions de travail dans l'entreprise, durée du travail, rémunération, congés payés)
- par l'employeur,
- par l'apprenti s'il est majeur ou son responsable légal s'il est mineur.
- par le directeur du CFA en cas d'exclusion

Le médiateur à saisir dépend de l'activité de l'entreprise. Il est désigné par la chambre consulaire.

III. 1. LES INTERLOCUTEURS

▪ **Le médecin du travail :**

Le médecin du travail surveille l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Cette surveillance s'exerce au travers des visites médicales.

Si besoin le salarié peut demander une visite médicale.

Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.

▪ **L'inspecteur du travail :**

L'inspecteur du travail a pour mission de contrôler l'application du droit du travail dans l'entreprise.

Il peut être saisi notamment en cas de danger grave.

Ses coordonnées sont affichées dans l'entreprise

III. 2. SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE SITUATION DANGEREUSE

Dans quel cas ?

- Le contrat peut être suspendu en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.
- Procédure d'urgence en cas de **danger prévisible particulièrement grave**, tel que :
 - des violences physiques ou morales :
 - brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement sexuel ou moral, discrimination
 - une mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti
 - utilisation de substances ou de préparations dangereuses, conduite de machines dangereuses, défaut de conformité des installations de l'entreprise, infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

III. 2. SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE SITUATION DANGEREUSE

Procédure

- Saisir l'inspecteur du travail quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger;
- Après enquête de l'inspecteur, l'administration peut suspendre le contrat d'apprentissage.
- Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.
- Dans un délai de 15 jours après le constat de l'inspecteur, l'administration décide de la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.
- Lorsque l'administration refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu.
Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

III. 3. HARCÈLEMENT MORAL

Définition

- Agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à
 - Une atteinte à ses droits et à sa dignité ;
 - ou une altération de sa santé physique ou mentale ;
 - ou une menace pour son évolution professionnelle.
- Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique.

Exemple :

- Insultes régulières et répétées ;
- Communications ou messages téléphoniques intempestifs ;
- Réflexions déplacées vis à vis d'un genre .

III. 4. HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition

- Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :
 - portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
 - ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel. Les propos sexistes sont également assimilés à du harcèlement sexuel.

- Le harcèlement sexuel est puni quels que soient les liens entre l'auteur et sa victime.
- Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, qui est une infraction plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

POUR NOUS JOINDRE



idf-ud75.renseignements@drieets.gouv.fr

idf-ut94.renseignements@drieets.gouv.fr

Prise de RDV sur site avec un
agent de renseignement en
droit du travail



0 806 000 126

L'annuaire de l'inspection du travail
pour un signalement



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

APPRENTISSAGE

LES RÈGLES APPLICABLES EN DROIT DU TRAVAIL

MERCI POUR VOTRE ATTENTION