



NOTICE INFORMATIVE SUR LES DROITS ET DEVOIRS DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ET DE L'APPRENTI

Le maître d'apprentissage

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 "**.

Le maître d'apprentissage a pour mission de **contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés**, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de **dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA**. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti.

Conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont **définies par convention ou accord collectif de branche dont l'entreprise relève**. A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

OU

- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti être d'un niveau au moins équivalent.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est **fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage, plus éventuellement un apprenti « redoublant »**.

Article R6223-22

Rappel réglementaire des missions du maître d'apprentissage

L'article L6223-1 du code du travail précise que « toute entreprise **peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage** et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante ».

L'article L6223-2 du code du travail mentionne que c'est **l'employeur qui inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis** assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Selon l'article L6223-3 du code du travail « **L'employeur assure 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 par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ».

Enfin « 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 doit **inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme** ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat »

L'apprenti

L'apprenant en tant qu'apprenti bénéficie :

- de congés payés,
- de RTT le cas échéant,
- d'une couverture sociale,
- d'une mutuelle et des avantages sociaux établis dans la société qui l'accueille.
- de règles d'hygiène et de sécurité mises en place par l'employeur qui se traduisent entre autres par d'un suivi médical, la mise en place d'actions de prévention, de formation, ou encore par l'aménagement et l'utilisation de locaux de travail qui répondent à des normes de sécurité.
- d'une prise en charge à 50 % du prix des abonnements de transport collectif sur tout le territoire.

Le contrat de travail de l'apprenti ou du salarié doit **respecter le code du travail et la convention collective le cas échéant.**

L'apprenti ou salarié est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :

il **ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires** ou contraires à l'égalité de traitement des salariés.

L'apprenti ou salarié a droit sur son lieu de travail au **respect de sa vie privée et au respect de sa liberté d'expression** qui toutefois est limitée par ses propres obligations de discrétion et de loyauté envers son employeur.

Il a le droit également au **respect de ses opinions et de ses convictions religieuses.** Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé. Toutefois, la liberté de se vêtir à sa guise pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut ainsi interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire. Une clause de neutralité dans un règlement intérieur peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

Pour autant qu'il soit nécessaire de le rappeler, **le harcèlement moral et/ou sexuel est un délit.**

La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires. Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes), qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime et qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

Ils sont passibles de sanctions pénales. Tout apprenti ou salarié **bénéficie de protection contre la discrimination et contre le harcèlement moral et sexuel.**

En contrepartie, l'apprenti doit :

- Aller en cours et suivre avec assiduité la formation
- Respecter les horaires de travail déterminés par le contrat de travail ou le règlement intérieur
- Effectuer le travail en conformité avec les instructions données par son employeur. L'exécution du travail par le salarié implique que celui-ci adopte un comportement professionnel de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées, il doit respecter la discipline et les directives de ses supérieurs hiérarchiques.
- Il doit également se soumettre aux clauses du règlement intérieur qui lui sont opposables de plein droit.
- Il doit respecter l'ensemble des éléments du contrat, notamment ses clauses.
- Il doit prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Il est, par ailleurs, redevable d'un devoir de loyauté et ne doit pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant des actes de concurrence déloyale. L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.

Une **violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires**, voire le licenciement de l'apprenti. A cet égard, il est rappelé que l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel par l'employeur.