

Règlement intérieur du CFA Marie Immaculée

Le C.F.A. Marie Immaculée est un établissement de formation rattaché au Lycée Professionnel Privé Marie Immaculée à Nancy, déjà doté d'un règlement intérieur, adopté lors du Conseil d'Administration. De ce fait, conformément à l'article R. 6352-1 du Code du Travail, **le Règlement Intérieur du L.P. s'impose aux apprentis et aux personnels du CFA.** Cependant, il a paru nécessaire de formaliser un « Règlement Intérieur du CFA » pour tenir compte des spécificités de ce centre de formation. En effet les apprentis du CFA Marie Immaculée sont des salariés en formation alternée. Ils doivent se conformer à la fois :

- aux articles du Code du Travail, régissant plus précisément les relations contractuelles entre apprenti et employeur,
- au Règlement Intérieur de l'entreprise,
- au Règlement Intérieur de l'établissement dans lequel se déroule sa formation.

Préambule :

Le CFA Marie Immaculée organise ses missions conformément à l'Article L6231-2 du Code du Travail.

Tous les acteurs participent à l'atteinte des objectifs fixés par les missions rappelées en annexe. Le présent règlement concourt à l'organisation de ces missions et est établi conformément aux articles Articles L6221-1 à L6221-2 du code du travail.

Article 1 : Objet et champ d'application du règlement

Le présent règlement intérieur s'applique à toutes les personnes participant à une action de formation ou d'apprentissage organisée par le CFA Marie Immaculée y compris tous les personnels formateurs, administratifs ou intervenants. Un exemplaire du règlement intérieur est remis à chaque stagiaire ou apprenti. Le règlement définit les règles d'hygiène et de sécurité, les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis-à-vis des stagiaires qui y contreviennent et les garanties procédurales applicables lorsqu'une sanction est envisagée. Toute personne en stage ou en apprentissage doit respecter les termes du présent règlement durant toute la durée de l'action de formation ou d'apprentissage. Chacun doit connaître les règles applicables et les respecter :

- respect des règles de fonctionnement mises en place dans le Règlement Intérieur pour assurer la vie collective,
- respect de l'ensemble des membres de la communauté scolaire,
- respect des bâtiments, locaux et des matériels,
- respect des consignes et des matériels de sécurité,
- respect de l'assiduité,
- respect des règles d'hygiène en vie collective.

1.1. Respect du règlement intérieur par le personnel

Le personnel du CFA est rattaché à ses règles de fonctionnement et à son règlement intérieur.

1.2. Respect du règlement intérieur par les apprentis

Les apprentis doivent respecter les règles de fonctionnement du CFA Marie Immaculée et son règlement intérieur, tant sur les aspects de vie en collectivité que de sécurité.

Les apprentis accueillis dans un service de restauration doivent également respecter le règlement intérieur propre au dispositif de restauration.

Section 1 : Règles générales

Article 2 : Organisation et fonctionnement du CFA

2.1. Instances dirigeantes

Selon les articles R6233-39 à R6233-45 du code du travail et selon l'article L6233-3, le CFA organise trois fois par an un Conseil de Perfectionnement. Celui-ci est saisi des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre.

Le Conseil de Perfectionnement est présidé par le directeur du CFA et composé du responsable de projet, d'un formateur des différentes formations, d'un tuteur des différentes formations, d'un apprenti élu de chaque formation ainsi que du référent handicap.

2.2. Lieu de formation et accès aux locaux

La formation se déroule dans les locaux du LP Marie Immaculée situé au 33 avenue du Général Leclerc à Nancy.

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire ou l'apprenti ne peut entrer ou demeurer dans les locaux de formation à d'autres fins que la formation et seulement dans la salle où il suit la formation; y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme; procéder dans ces derniers à la vente de biens et de services.

2.3. Calendrier et horaires de formation

Un calendrier prévisionnel des semaines en entreprise et au centre de formation sera remis à chaque apprenti en début de formation, ainsi qu'à son entreprise et ses responsables légaux si l'apprenti est mineur. Toute modification de celui-ci par l'établissement de formation fera l'objet d'une information préalable.

Les apprentis sont tenus de respecter les horaires de formation des établissements d'accueil.

2.4. Liaison CFA/Entreprise

L'établissement de formation assure la coordination de la formation qu'il dispense et celle assurée en entreprise selon les procédures définies par le CFA (article R 116-11 du Code du Travail).

En début de formation, un livret d'apprentissage est remis à chaque apprenti qui doit l'avoir constamment en sa possession (circulaire 80-406 du 29/09/1980 Ministère Education Nationale). Y seront notées les activités réalisées en entreprise et en centre de formation à la fin de chaque période. Le livret doit être signé par le maître d'apprentissage, l'employeur, l'apprenti et le responsable de projet.

Le responsable de projet désigné par l'établissement de formation et le CFA (article R 116-11 du Code du Travail), est plus particulièrement chargé de suivre la formation de l'apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation en entreprise. A cet effet, il organise la tenue d'un entretien préalable d'évaluation avec l'apprenti et son maître d'apprentissage et il se rend en entreprise au moins une fois dans l'année (article L115-2-1 du Code du travail).

2.5. Mobilité

Le CFA promeut les dispositifs de mobilité européenne auprès des apprentis. Il les accompagne pour la mise en place de la mobilité européenne (dossiers financement, gestion du projet, relations entreprises...) et pour cela, nomme un référent mobilité.

Article 3 : Santé, règles d'hygiène et de sécurité

Le personnel du CFA et les apprentis sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement de formation ainsi que celles spécifiques à chaque profession. Les consignes de sécurité transmises par les formateurs et affichées dans les locaux (évacuation, interdictions...) doivent être strictement appliquées.

3.1. Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'organisme de manière à être connus de tous.

Des démonstrations ou exercices sont prévus pour vérifier le fonctionnement du matériel de lutte contre l'incendie et les consignes de prévention d'évacuation suivant les articles R.4227 - 28 et suivants du Code du Travail.

En cas d'alerte, le stagiaire ou l'apprenti doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de l'organisme de formation ou des services de secours. Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement alerter un représentant de l'organisme de formation.

Chaque stagiaire ou apprenti doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation.

3.2. Boissons alcoolisées, drogues, tabac

Les stagiaires et les apprentis bénéficient d'un service de boissons non alcoolisées, fraîches ou chaudes (café, thé).

L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue dans l'organisme de formation.

Il est formellement interdit de fumer et de vapoter dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation.

3.3. Accidents

Le stagiaire ou l'apprenti victime d'un accident – survenu pendant la formation ou pendant le trajet entre le lieu de formation et son domicile – ou le témoin de cet accident avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation. Le responsable de l'organisme de formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise la déclaration auprès de la caisse de sécurité sociale compétente. Conformément à l'article R 6342-3 du Code du Travail. Le CFA tient à la disposition de l'employeur les éléments circonstanciés liés à l'accident.

Tout accident survenant à l'intérieur de l'entreprise ou sur le trajet domicile – entreprise est considéré comme un accident du travail. A ce titre, il revient à l'employeur de l'apprenti(e) d'effectuer la déclaration auprès de la CPAM dans les 48 heures. L'employeur tient à la disposition du CFA les éléments circonstanciés liés à l'accident.

Tout accident survenu en dehors des heures de formation n'est pas considéré comme accident du travail.

En cas d'urgence médicale, les procédures de l'établissement de formation ou de l'entreprise s'appliquent.

3.4. Santé

Dès le dossier d'admission, il est demandé à l'apprenant, ou son responsable légal s'il est mineur, de déclarer tout problème de santé rencontré et tout traitement médical permanent susceptible d'affecter le bon déroulement de sa formation. La prise en charge de ces difficultés se fera via l'établissement de formation.

Section 2 : Accompagnement Socio-Educatif

Article 4 : Gestion des absences et retards

En cas d'absence ou de retard, l'apprenti doit avertir l'organisme de formation ainsi que son employeur. En cas de retard récurrent, l'organisme de formation prendra contact avec le lieu d'apprentissage qui pourra demander à l'apprenti de faire des heures supplémentaires pour rattraper ou lui déduire une partie de son salaire. En effet, conformément à l'article R-6341-45 du code du travail, le stagiaire ou l'apprenti dont la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics s'expose à une retenue sur sa rémunération de stage proportionnelle à la durée de l'absence.

Cependant, les temps de formation des apprentis dans les établissements de formation étant considérés comme du temps de travail (article L. 117 bis2 du Code du Travail), ils sont

soumis aux règles du droit du travail pour la qualification de l'absence comme recevable et éventuellement aux règles du financeur de la formation ou des aides employeur. A ce titre, toute absence doit être justifiée dans les 48h par un document officiel.

Sont considérés comme document justifiant une absence :

- Un arrêt de travail prescrit par un médecin (original remis à l'employeur sous 48h et copie de l'arrêt transmis à l'établissement de formation) ;
- Une convocation officielle (visite médicale à l'embauche, examen, permis de conduire, JAPD, tribunal...) ;
- Un acte d'état civil (décès, mariage, naissance, adoption...) ;
- Un congé maternité ou paternité ;
- Un document attestant d'une grève des transports, intempérie ou blocage ;
- Une attestation d'incarcération.

Aucun autre document ne sera accepté comme justifiant l'absence.

Article 5 : Tenue et comportement

Le stagiaire ou l'apprenti est invité à se présenter à l'organisme en tenue vestimentaire correcte. Des prescriptions vestimentaires spécifiques peuvent être édictées et transmises au stagiaire ou à l'apprenti pour des formations exposant ce dernier à des risques particuliers en raison de l'espace de formation ou des matériaux utilisés.

Il est demandé à tout stagiaire ou apprenti d'avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir-vivre, de savoir-être en collectivité et le bon déroulement des actions de formation ou d'apprentissage.

Article 6 : Suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de faire part de ses besoins autant en termes d'attentes de formation que de méthodes pédagogiques, notamment en complétant et en renvoyant à l'organisme de formation les questionnaires mis à sa disposition.

Par ailleurs, les stagiaires sont tenus de remplir ou signer obligatoirement et régulièrement, au fur et à mesure du déroulement de l'action, l'attestation de présence, et en fin de stage le bilan de formation ainsi que l'attestation de suivi de stage.

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action.

Article 7 : Médiation

La direction et le responsable de projet du CFA Marie Immaculée mettent en place un dispositif de médiation permettant d'anticiper et de prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage dans un objectif de sécurisation du parcours du jeune dans son ensemble.

Article 8 : Référent handicap

Au sein du CFA, le référent handicap veille au suivi de l'ensemble des apprentis ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, ayant entamés un processus de reconnaissance de travailleur handicapé ou ayant des difficultés relatives à une problématique médicale sérieuse. Le référent accompagne les apprentis dans leurs démarches, directement ou via les équipes du

CFA et fait en sorte qu'ils puissent accéder à la formation dans les meilleures conditions possibles, notamment par la prise en compte de leur handicap.

Il est l'interlocuteur privilégié des apprentis, de leurs familles et des entreprises ainsi que des équipes pédagogiques et des services d'accompagnement pour la prise en compte de la situation de handicap au CFA et en entreprise.

Article 9 : Accès aux aides spécifiques pour les apprentis

Le CFA Marie Immaculée, via le livret d'accueil, distribué à la rentrée des classes et disponible sur le site d'établissement, assure l'information sur les aides spécifiques aux apprentis : aide au permis B et au logement, et accompagne ses derniers dans les procédures.

Article 10 : Accès à la restauration

Les apprentis ont accès à la restauration du LP Marie Immaculée, en respectant le règlement intérieur de la demi-pension au même titre que les élèves. Ils doivent préalablement acheter des tickets de repas auprès de la gestionnaire et avertir la vie scolaire du lycée de la date des repas. la chef de cuisine.

Article 11 : Utilisation du matériel

Sauf autorisation particulière de la direction, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite. L'apprenti et le personnel sont tenus de conserver en bon état le matériel qui leur est confié pour la formation. Ils doivent en faire un usage conforme à son objet. Le stagiaire signale immédiatement au formateur toute anomalie du matériel et le formateur en avertit le CFA.

Section 3 : Discipline et sanctions

Le règlement intérieur applicable aux apprentis au sein de l'établissement est celui de l'établissement d'accueil. Du fait de leur statut de salariés, certaines sanctions ne peuvent être appliquées aux apprentis au sein des établissements de formation, notamment les heures de retenue. Les sanctions prises par l'établissement de formation s'appliquent et constituent des décisions du CFA, y compris s'agissant de l'exclusion définitive de l'établissement (article L6222-18-1 du code du travail).

Le contrat d'apprentissage relevant du code du travail, l'entreprise doit être informée des sanctions prises à l'encontre d'un apprenti. Elle est associée aux décisions d'exclusion temporaire ou définitive.

Article 12 : Sanctions applicables

Les sanctions applicables aux apprentis sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire qui ne peut excéder un mois, de l'établissement de formation ou de l'un de ses services annexes ;

4° L'exclusion définitive de l'établissement de formation ou de l'un de ses services annexes.

Les sanctions peuvent être assorties d'un sursis total ou partiel.

Ces dispositions sont organisées conformément à l'article R511-13 et à la circulaire du 27 mai 2014 n°2014_059 du Code de l'Education.

Article 13 : Exclusion temporaire d'un apprenti

Le CFA, via le coordonnateur, est informé en temps réel des événements pouvant aboutir à l'exclusion temporaire d'un apprenti. Il conseille le chef d'établissement sur la pertinence d'une telle sanction et fera le lien si nécessaire avec l'entreprise.

Article 14 : Exclusion d'un apprenti

Lorsque l'exclusion définitive de l'apprenti du CFA est prononcée, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. 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 (article L. 6222-18-1 Code du Travail).

Le service de médiation du CFA, s'il n'a pas déjà été saisi du dossier, accompagnera l'apprenti dans la recherche d'un autre centre de formation, éventuellement d'une autre entreprise, ou de toute autre solution temporaire ou pérenne.

Le CFA, l'apprenti ou l'entreprise peuvent saisir le médiateur des chambres consulaires (article L. 6222-39 du Code du Travail) et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

Article 15 – Garanties disciplinaires

15.1. Information de l'apprenti

Aucune sanction ne peut être infligée à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. Toutefois, lorsqu'un agissement considéré comme fautif 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 l'apprenti n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

15.2. Convocation pour un entretien

Lorsque la Direction du CFA Marie Immaculée envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante : l'apprenti est convoqué par lettre RAR (ou remise à l'intéressé contre décharge) en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et la possibilité de se faire assister par une personne de son choix (stagiaire, apprenti ou salarié de l'organisme de formation).

15.3. Assistance possible pendant l'entretien

Au cours de l'entretien, l'apprenti peut se faire assister par une personne de son choix. Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.

15.4. Prononcé de la sanction

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

Section 4 : Représentation des apprentis

Pour des actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures prenant la forme de stages collectifs, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.

Section 5 : Propriété intellectuelle

Article 16 : Enregistrements

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

Article 17 : Documentation pédagogique

La documentation pédagogique remise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel. Est notamment interdite leur reproduction par quelques procédés que ce soit.

Article 18 : Documents audiovisuels

Les apprentis autorisent l'organisme de formation à les photographier ou à les filmer durant la formation, et à utiliser ces clichés dans le contexte de sa communication. En cas d'opposition, il leur est demandé de le signaler par écrit à l'accueil de l'organisme de formation lors du début du stage.

Article 19 : Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou de dommage aux biens personnels des stagiaires

L'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les stagiaires dans les locaux de formation.

Section 6 : Apprentissage en CFA

Article 20 : Inscription au centre de formation d'apprentis (CFA) Marie Immaculée

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

L'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

Une carte étudiante est délivrée à l'apprenti par le CFA. Cette carte lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

L'âge minimum est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3e.

L'âge maximum est de **30 ans** (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.

Article 21 : Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

Nom et la qualification du maître d'apprentissage

Salaire

Formation suivie

Convention collective applicable

Conditions de sécurité.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103*07 téléchargeable sur le site du LP Marie Immaculée.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Le 1er exemplaire est conservé par l'apprenti, le 2e est remis à l'employeur et le 3e conservé par l'organisme d'enregistrement.

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai vaut refus.

Article 22 : Formation en apprentissage

22.1. Durée de l'apprentissage

La durée de la formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage (entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme préparé).

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation. Elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

C'est la convention conclue entre le centre de formation et la région qui organise l'apprentissage (objet, durée, validité ...).

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le centre de formation.

22.2. Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

22.3. Déroulement de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel peut, au cours de sa 1^{ère} année, écourter sa formation et se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA).

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'un an maximum.

22.4. Le temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine ou par dérogation jusqu'à 40 heures par semaine.

Article 23 : Mobilité internationale

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder 1 an.

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti. Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée du travail...).

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, éventuellement, le centre de formation à l'étranger.

Article 24 : Rémunération

Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d'un apprenti est fixée sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Article 25 : Congés de l'apprenti

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

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.

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.

Article 26 : Fin, suspension ou prolongation du contrat d'apprentissage

26.1. Fin anticipée

Le contrat peut être résilié :

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- ou d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- ou à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur,
- ou pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel,
- ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.

La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation théorique en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la Collectivité Territoriale ou l'État.

26.2. Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'inspecteur du travail, prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti,
- non conformité des installations,
- discrimination,
- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel, par exemple.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.

Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

26.3. Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

L'inscription au CFA Marie Immaculée vaut acceptation de ce règlement intérieur.

ANNEXE : MISSIONS CODE DU TRAVAIL

- 1- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 2- Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- 3- Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4- 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 ;
- 5- 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, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;
- 6- Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 7- Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- 8- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 9- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 10- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11- Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;

12- Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

13- Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

14- 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.