

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Sous-direction des formations en alternance et de l'insertion des jeunes

Circulaire DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002 concernant la mise en œuvre de la procédure d'urgence dans le cadre de l'apprentissage et la résiliation du contrat d'apprentissage

Références :

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (articles 192 et 196) ;
Décret n° 2002-596 du 24 avril 2002 relatif au contrat d'apprentissage et modifiant le code du travail (articles R. 117-5, R. 117-5-3, R. 117-16, R. 117-24 et R. 119-41).

Le ministre des affaires sociales du travail et de la solidarité à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale contient d'importantes mesures concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle : parmi celles-ci figurent des dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Tout d'abord, la loi de modernisation sociale, précisée par le décret n° 2002-596 du 24 avril 2002, aménage la procédure spécifique prévue à l'article L. 117-5-1 du code du travail visant à protéger les apprentis contre les risques les plus graves auxquels ils peuvent être confrontés.

Les nouvelles dispositions législatives et réglementaires ont pour objet de rendre cette procédure plus opérationnelle et de garantir pleinement les droits de l'apprenti en termes de sécurité, de rémunération et de formation.

Elles présentent également l'intérêt de mieux différencier la procédure de droit commun prévue à l'article L. 117-5 du code du travail permettant de sanctionner l'employeur en cas de violation d'obligations mises à sa charge, de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 117-5-1 du même code visant à soustraire l'apprenti d'une situation dangereuse pour sa santé ou son intégrité physique ou morale.

Par ailleurs, la loi de modernisation sociale autorise la résiliation du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé.

La présente circulaire a pour objet de présenter ces dispositions, qui sont d'application immédiate.

Elle aborde successivement les points suivants :

- les faits nécessitant la mise en œuvre de la procédure spécifique d'urgence ;*
- les modalités de l'intervention administrative dans le cadre de cette procédure ;*
- la situation juridique de l'apprenti en cas de risques sérieux d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique ou morale ;*
- la résiliation du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé.*

I. - LES FAITS NÉCESSITANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE SPÉCIFIQUE D'URGENCE

A. - La notion de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale

1. Le nouvel article L. 117-5-1 du code du travail restreint les faits relevant de la procédure d'urgence aux seuls risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti et donc aux situations exposant l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave :

- *violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité commises à l'encontre de l'apprenti : il s'agit à titre d'exemples de brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement moral, harcèlement sexuel... ;*
- *mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti : elle peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protections individuelles ou collectives, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.*

2. En revanche, la violation par l'employeur des obligations mises à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti relève de la procédure de droit commun prévue à l'article L. 117-5 du code du travail. Il s'agit par exemple :

- *des violations des obligations de formation ne permettant pas la réalisation de l'objectif poursuivi par le contrat d'apprentissage : inadéquation entre les tâches confiées à l'apprenti et le référentiel de formation du diplôme préparé, maître d'apprentissage ne répondant pas aux conditions professionnelles requises ;*
- *des infractions au code du travail ne permettant pas d'assurer au jeune un milieu favorable à son insertion professionnelle mais ne mettant pas en jeu sa sécurité ou sa santé (non-respect des dispositions sur la durée du travail, sur les conditions d'hygiène et de sécurité...).*

De façon générale, les violations des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail applicables à l'apprenti sont sanctionnées dans le cadre de la procédure de droit commun, lorsqu'elles n'entraînent pas pour l'apprenti de risque sérieux d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique ou morale.

B. - La détermination de l'auteur des actes à l'origine du danger

La procédure d'urgence doit être enclenchée lorsqu'il existe des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger :

- *l'employeur ou le maître d'apprentissage ;*
- *les autres salariés de l'entreprise, notamment dans le cas de violences physiques ou morales ;*
- *les personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune, notamment dans le cas de harcèlement sexuel (personnes proches de l'employeur, employeur ou salariés d'une autre entreprise...).*

L'employeur est en effet responsable des conditions dans lesquelles se déroule le contrat d'apprentissage ; de plus, l'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti d'une situation qui peut se révéler dangereuse, sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.

II. - LES MODALITÉS DE L'INTERVENTION ADMINISTRATIVE DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE D'URGENCE

A. - Les autorités administratives compétentes

Les conditions de l'intervention administrative sont simplifiées : seules deux autorités administratives interviennent dans le cadre de la procédure d'urgence :

- *l'inspecteur du travail, le contrôleur ou le fonctionnaire de contrôle assimilé constate les faits entraînant des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti et propose la suspension du contrat d'apprentissage ;*
- *le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou le chef de service assimilé (chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole - SDITEPSA -, directeur régional du travail et de la main d'œuvre des transports) prend la décision de suspendre ou non le contrat d'apprentissage, se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat et sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à recruter des apprentis ou des jeunes sous contrat d'insertion en alternance.*

Le DDTEFP ou le chef de service assimilé, compte tenu des délais qui lui sont impartis pour prendre ces décisions, pourra utilement, en cas d'absence ou d'empêchement, mettre en place une délégation de signature au profit notamment de son adjoint. Pour être opposable, cette délégation doit être publiée au recueil des actes administratifs du département.

B. - Le déroulement de la procédure d'urgence

1. L'enquête contradictoire

Dès le constat des faits pouvant entraîner un danger pour l'apprenti, le contrôleur ou l'inspecteur du travail (ou le fonctionnaire de contrôle assimilé) procède à une enquête contradictoire.

Lors de cette enquête, doivent être entendus :

- *l'employeur et l'apprenti ;*
- *le cas échéant, toutes les personnes pouvant apporter des éléments sur les faits incriminés : en particulier le maître d'apprentissage, les parents de l'apprenti, les salariés de l'entreprise, le médecin du travail.*

Cette enquête doit permettre notamment d'établir la preuve ou du moins un faisceau d'indices suffisant concernant les faits à l'origine de la procédure, de déterminer l'importance du danger encouru par l'apprenti et le degré de responsabilité de l'employeur.

Il est recommandé de procéder à des auditions personnelles et individuelles, en particulier de l'employeur et du jeune, ce qui ne fait d'ailleurs pas obstacle à une confrontation des parties si elle s'avère nécessaire.

Le jeune peut se faire assister, durant son audition, par une personne de son choix.

Quant à l'employeur, il peut se faire représenter par une personne extérieure à l'entreprise, mandatée à cet effet, mais ne peut se faire assister sans l'accord de l'autorité

administrative.

Lorsque les circonstances le permettent, il est préférable que le contrôleur ou l'inspecteur du travail ne se limite pas à avoir avec les parties concernées de simples entretiens téléphoniques.

En cas de danger grave et imminent, l'agent de contrôle n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat, l'objectif premier étant de soustraire immédiatement l'apprenti d'une situation dangereuse.

2. La proposition de suspension du contrat d'apprentissage

a) Le contrôleur du travail ou l'inspecteur du travail propose la suspension du contrat d'apprentissage au DDTEFP ou au chef de service assimilé qui doit se prononcer sans délai, dès la fin de l'enquête contradictoire.

La proposition de suspension du contrat est constituée par un rapport circonstancié, reprenant notamment les éléments de l'enquête contradictoire si elle a eu lieu, adressé au DDTEFP ou au chef de service assimilé.

b) Par ailleurs, l'agent de contrôle doit informer immédiatement l'employeur des faits qui lui sont reprochés, de la mise en œuvre de la procédure, des obligations qui lui incomberont notamment en matière de rémunération de son apprenti.

Le nouvel article L. 117-5-1 du code du travail supprime la mise en demeure de l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat d'apprentissage. Toutefois, l'employeur sera invité à prendre le plus rapidement possible les mesures nécessaires en vue de supprimer tous risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti : par exemple, mise en conformité des installations de l'entreprise, éloignement de l'auteur de sévices physiques ou moraux.

Le DDTEFP ou le chef de service assimilé pourra prendre en compte la mise en œuvre de ces mesures quand il se prononcera sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Il pourra également se référer à l'absence de mise en œuvre de ces mesures pour une éventuelle décision d'interdiction de recruter des jeunes suivant une formation en alternance.

Il n'y a pas lieu dans la lettre informant l'employeur de la proposition de suspension du contrat d'apprentissage de mentionner les voies de recours éventuelles, cette proposition constituant une simple mesure préparatoire à une décision administrative et ne faisant pas grief.

3. La décision de suspension du contrat d'apprentissage

Le DDTEFP ou le chef de service assimilé se prononce sans délai et dès la fin de l'enquête contradictoire, lorsqu'il y a été procédé, sur la suspension du contrat d'apprentissage au vu du rapport élaboré par l'agent de contrôle (R. 117-5-3 du code du travail).

Il notifie cette décision aux parties concernées (employeur et apprenti) et en informe immédiatement les services concernés, à savoir :

- le service chargé de l'alternance au sein de la DDTEFP qui doit d'ailleurs avoir connaissance des différentes décisions qui seront prises au cours de la procédure ;
- le service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) ou en ce qui concerne le secteur agricole, le service régional de la formation et du développement au sein de la direction régionale de l'agriculture et de la forêt ;
- le cas échéant, l'organisme interface concerné qui en informera le centre de formation d'apprentis (CFA) : dans l'hypothèse d'une décision ultérieure de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, c'est en effet au CFA de prendre

toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation.

4. La décision d'autorisation ou non de reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage

a) Dans un délai de quinze jours à compter du constat des faits ayant entraîné la mise en œuvre de la procédure, le DDTEFP ou le chef de service assimilé se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

La décision doit prendre en compte un certain nombre d'éléments dont la gravité des faits, le degré de responsabilité de l'employeur, la rapidité avec laquelle l'employeur a remédié à la situation, les sanctions prises à l'encontre de l'auteur des faits, s'il ne s'agit pas de l'employeur lui-même.

b) La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne de plein droit la rupture du contrat d'apprentissage à compter de sa notification aux parties.

Elle entraîne également le retrait d'office du titre de maître d'apprentissage confirmé lorsque celui-ci a été délivré à l'employeur (R. 117-24 du code du travail).

En application du nouvel article L. 117-5-1 du code du travail, le DDTEFP ou le chef de service assimilé se prononce uniquement sur la reprise de l'exécution du contrat de l'apprenti qui est exposé à un risque sérieux d'atteinte à sa santé ou à son intégrité physique ou morale. Il ne se prononce pas sur la poursuite des autres contrats d'apprentissage en cours : l'inspection du travail devra donc veiller tout particulièrement, par des visites régulières dans l'entreprise concernée, à l'amélioration des conditions et des relations de travail de l'ensemble des apprentis.

Les nouvelles dispositions réglementaires et législatives ne modifient pas la procédure de reversement au Trésor public des sommes perçues par l'employeur au titre de l'aide à l'embauche.

5. L'interdiction de recruter des jeunes suivant une formation en alternance

La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage peut s'accompagner éventuellement de l'interdiction pour l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis, mais aussi tout jeune sous contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification s'adressant aux jeunes de moins de 26 ans, contrat d'adaptation, contrat d'orientation). Cette interdiction de recrutement doit être prononcée pour une durée limitée.

Toutefois, le DDTEFP ou le chef de service assimilé pourra, à l'occasion d'une demande d'enregistrement d'un contrat d'apprentissage, présenté par le même employeur, lever l'interdiction de recrutement de jeunes en formation en alternance si l'employeur démontre qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis dans son entreprise (deuxième alinéa de l'article R. 117-5 du code du travail).

Il est ainsi primordial que le service chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage et des contrats d'insertion en alternance soit très rapidement informé des décisions relatives à l'interdiction de recrutement ainsi qu'à la levée de celle-ci.

6. Les règles applicables aux décisions du chef de service chargé du contrôle de la législation du travail

Les différentes décisions prises par le DDTEFP ou le chef de service assimilé au cours de la procédure d'urgence doivent être motivées de façon suffisante et doivent donc préciser les

éléments de droit et de fait sur lesquels elles se fondent.

La lettre de notification de ces décisions aux parties (employeur et apprenti) doit indiquer les voies et délais de recours de droit commun : recours hiérarchiques devant le ministre compétent chargé du travail, de l'agriculture ou des transports, selon le secteur d'activité de l'entreprise ; et recours contentieux dans un délai de deux mois.

Les recours hiérarchiques doivent être adressés, selon les secteurs concernés, au ministre chargé :

- du travail, à la DGEFP - mission des formations en alternance ;*
- de l'agriculture, à la direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi - bureau de la réglementation et de la sécurité au travail ;*
- des transports :*
 - à la DGAC - division travail et emploi ;*
 - s'il s'agit d'une entreprise exerçant son activité sur un aéroport ouvert à la circulation publique ou relevant du transport ou du travail aérien ;*
 - à la DTT/STAS, s'il s'agit d'une autre entreprise quelle que soit son activité.*

S'il n'est pas nécessaire que les services concernés (service alternance, SAIA, organisme interface) soient destinataires d'une copie de ces décisions compte tenu de la confidentialité de certains éléments de motivation, en revanche, il est indispensable que ces services soient informés des décisions prises.

III. - LA SITUATION JURIDIQUE DE L'APPRENTI EN CAS DE RISQUES SÉRIEUX D'ATTEINTE À SA SANTÉ OU À SON INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU MORALE

La situation juridique de l'apprenti est clarifiée et ses droits sont renforcés.

A. - Les droits de l'apprenti en matière de rémunération

Durant la période de suspension du contrat d'apprentissage, l'employeur doit continuer à verser la rémunération de l'apprenti jusqu'à ce que le DDTEFP ou le chef de service assimilé se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat.

Le maintien de la rémunération est donc de droit sans que l'intéressé ait à démontrer que l'employeur a commis une quelconque faute ou négligence.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où l'autorité administrative compétente refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, l'apprenti a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat était arrivé à son terme : cette somme ne constitue pas un salaire mais présente un caractère indemnitaire.

L'exercice d'un recours hiérarchique ou contentieux contre les décisions du DDTEFP ou du chef de service assimilé concernant la suspension ou la reprise de l'exécution du contrat n'a pas d'effet suspensif sur le versement de la rémunération ou de l'indemnisation.

La rupture du contrat d'apprentissage ne fait pas obstacle à la saisine du conseil des prud'hommes par l'apprenti en vue d'obtenir la réparation du préjudice subi.

B. - Les droits et obligations de l'apprenti en matière de formation

Si l'apprenti ne doit pas se rendre dans l'entreprise à compter de la date de suspension du contrat d'apprentissage, il a, en revanche, l'obligation de continuer sa formation au CFA.

Il bénéficiera de l'aide du CFA dans la recherche d'un nouvel employeur.

La conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur pourra conduire l'apprenti à s'inscrire dans un autre CFA.

IV. - LA RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI EN CAS D'OBTENTION DU DIPLÔME OU DU TITRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE PRÉPARÉ

En application du nouvel article L. 115-2 (alinéa 4) du code du travail, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé.

L'apprenti et, si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit informer l'employeur par écrit de sa décision.

La lettre adressée à l'employeur doit indiquer expressément :

- le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé ;*
- la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne pourra pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.*

La résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers, chambre d'agriculture) ayant reçu le contrat, ainsi qu'au service l'ayant enregistré (R. 117-16 du code du travail).

La décision de l'apprenti de mettre fin à son contrat entraîne un écart entre le nombre d'heures prévues et le nombre d'heures réalisées de formation : cet élément devra être pris en compte dans la décision administrative d'attribution de l'indemnité de soutien à l'effort de formation à l'employeur et ne devra pas porter préjudice à celui-ci.

Les jeunes sous contrat d'apprentissage peuvent, dès à présent, bénéficier de ces nouvelles dispositions qui sont d'application immédiate, y compris pour les contrats en cours.

*

* *

Vous veillerez à ce que l'application des dispositions visant à protéger les jeunes en apprentissage d'un risque sérieux d'atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou morale soit accompagnée d'une forte mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage en vue d'une amélioration des conditions de travail des apprentis, notamment en termes de durée du travail, de prévention des ruptures anticipées de contrat et des risques d'accidents du travail.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés que vous rencontrez dans l'application de ces nouvelles dispositions, sous le timbre de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission formations en alternance).

Pour le ministre et par délégation :

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

C. Barbaroux