



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

apprentis

Question écrite n° 17083

Texte de la question

M. Olivier Dussopt souhaite attirer l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur les conditions d'emploi des apprentis. Certains chefs d'entreprise considèrent ces jeunes comme des employés alors qu'ils sont présents dans l'entreprise avant tout pour apprendre. De plus, certains comportements, harcèlement moral, maltraitance physique, ont pu être observés dans plusieurs entreprises à l'encontre des apprentis. Dans ce cadre, les missions des chambres des métiers, en terme de suivi et d'accompagnement des chefs d'entreprise doivent être redéfinies. De plus, il semble urgent de mettre en place, en étroite collaboration avec les établissements de formation, les syndicats représentatifs des chefs d'entreprises de l'artisanat, les syndicats de salariés, les inspections du travail et les apprentis, une charte d'accueil des jeunes apprentis en entreprise. Une telle charte serait une garantie d'une formation de qualité et de valorisation de l'apprentissage. Aussi, il lui demande dans quelle mesure le Gouvernement entend améliorer les conditions d'emploi des apprentis.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention sur les conditions d'emploi des apprentis. Au-delà d'une charte qui serait définie par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, il convient de rappeler que des dispositions législatives particulièrement protectrices existent déjà, et que des sanctions sont mises en oeuvre lorsque les circonstances l'exigent. En particulier, l'employeur, en application de l'article L. 6223-1 du code du travail, doit garantir des conditions de travail et de sécurité optimales pour les apprentis qu'il accueille, ainsi que la compétence et la moralité des personnes encadrant ceux-ci. En cas de situation dangereuse, l'inspection du travail peut procéder au retrait préventif des apprentis, et le cas échéant, ne pas permettre de reprise du contrat tant que la situation dangereuse n'a pas cessé. L'autorité administrative peut également s'opposer à l'embauche de tout nouvel apprenti par un employeur n'ayant pas respecté ses obligations ou n'étant pas en mesure d'accueillir des jeunes apprentis dans de bonnes conditions. Ces dispositions trouvent régulièrement à s'appliquer dans la pratique. En complément de ces dispositions, le Gouvernement a également entendu développer des instances de concertation permettant de prévenir les situations difficiles avant qu'elles ne s'aggravent. En premier lieu, un entretien obligatoire doit avoir lieu deux mois après la conclusion du contrat entre l'apprenti (accompagné de ses parents le cas échéant), l'employeur, le maître d'apprentissage et un formateur du centre de formation d'apprentis. Cet échange, rendu obligatoire par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, est l'occasion de trouver une solution aux éventuels problèmes rencontrés par l'apprenti dans l'exécution de son contrat de travail. En cas de persistance ou d'émergence de difficultés entre l'apprenti et son employeur de nature à entraîner une rupture du contrat, un médiateur consulaire a été instauré par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. Même si le recours à cet intermédiaire est facultatif, il constitue un interlocuteur pour l'apprenti et son intervention doit permettre de résoudre certains conflits.

Données clés

Auteur : [M. Olivier Dussopt](#)

Circonscription : Ardèche (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17083

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 19 février 2008, page 1375

Réponse publiée le : 7 avril 2009, page 3375