

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

LES ENGAGEMENTS DE L'APPRENANT

New3dge a pour mission de préparer l'apprenant à exercer des responsabilités professionnelles dans les entreprises et les organisations. Pour acquérir et améliorer les comportements correspondants à l'exercice de ces responsabilités professionnelles, l'apprenant doit faire preuve d'engagement et de diligence non seulement dans le cadre de ses études et de sa communauté de formation à New3dge mais aussi au sein des entreprises, des organisations ou des établissements partenaires qui peuvent l'accueillir dans le cadre de son cursus.

Article 1 – L'apprenant en stage

Les stages en entreprise font partie intégrante de la formation dispensée dans la plupart des programmes de formation de New3dge. Tous les stages obligatoires prévus dans un cursus donnent lieu à l'établissement et à la signature d'une convention de stage entre New3dge, l'apprenant et l'entreprise d'accueil. La convention de stage régit en particulier le statut social de l'apprenant dans l'entreprise d'accueil et à ce titre doit être signée avant le début du stage. Les modalités pédagogiques des stages telles que l'objet, la durée, les modes d'évaluation, le suivi par New3dge et le tutorat sont définies dans le règlement pédagogique du programme de formation de l'apprenant.

Durant sa présence dans l'entreprise d'accueil, et de façon générale, l'apprenant doit, dans l'entreprise d'accueil, adopter les mêmes attitudes que celles qui sont requises lorsque l'apprenant est à New3dge

L'apprenant en stage doit se conformer au Règlement Intérieur de l'établissement d'accueil. Un manquement de l'apprenant au Règlement Intérieur de l'établissement d'accueil signalé par écrit à l'Ecole pourra entraîner une sanction à l'encontre de l'étudiant.

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

A l'inverse, l'apprenant qui estime subir de la part des collaborateurs de l'établissement d'accueil des comportements non pédagogiques ou non respectueux de sa personne devra le signaler par écrit à la Direction de son programme de formation ou de New3dGe. En fonction de la gravité des faits subits par l'apprenant et dûment authentifiés, New3dGe pourra mettre fin immédiatement au stage.

Article 2 – L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié

Que l'apprenant soit apprenti ou salarié en contrat d'apprentissage, c'est un contrat de travail qui l'unit à un employeur. Ce contrat repose sur l'engagement de l'employeur à verser un salaire et assurer à l'apprenti ou au salarié une formation professionnelle complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un CFA ou un organisme de formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. De son côté, l'apprenti ou le salarié s'engage à travailler pour le compte de cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions protectrices du droit du travail, qu'elles soient légales (code du travail), conventionnelles (accords collectifs) ou contractuelles (contrat de travail). A ces droits, s'ajoutent des obligations que l'apprenant – comme tout salarié - se doit de respecter.

- Les droits de l'apprenti et du salarié :

L'apprenti ou salarié est assigné à une tâche dans le cadre d'un horaire établi.

Il exécute le travail fourni par l'employeur, en contrepartie duquel il perçoit un salaire. Il perçoit également une contrepartie pour les heures supplémentaires effectuées.

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié 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

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

(remarques désobligeante, 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.

- Les obligations de l'apprenti et du salarié :

En contrepartie, l'apprenti ou le salarié doivent :

Aller en cours et suivre avec assiduité la formation

Respecter les horaires de travail déterminé 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.

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

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 ou du salarié.

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.

REGLES SPECIFIQUES AUX APPRENTIS

Article 3 – Conseil de perfectionnement

Conformément aux dispositions de l'article L. 6231-3 du Code du travail, le CFA est doté d'un conseil de perfectionnement qui examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;

Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale ;

DROITS & DEVOIRS DE L'APPRENTI

L'organisation et le déroulement des formations ;

Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;

L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;

Les projets de convention à conclure, en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1 du Code du travail, avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;

Les projets d'investissement ;

Les informations publiées chaque année en application de l'article L. 6111-8 du Code du travail (Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ; Le taux de poursuite d'études ; Le taux d'interruption en cours de formation ; Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ; La valeur ajoutée de l'établissement, le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus).

Le pouvoir du conseil de perfectionnement est consultatif. Le conseil de perfectionnement est constitué, à minima :

du Directeur du CFA

de membres des équipes pédagogiques et de formateurs

des représentants des apprentis élus

de personnalités extérieures

Il se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation du Directeur du CFA qui établit l'ordre du jour.

Le conseil de perfectionnement est présidé par le Directeur du CFA ou son représentant. Un compte-rendu est établi à l'issue du conseil de perfectionnement.