

Règlement Intérieur spécifique, relatif aux apprentis en UFA

Conformément à l'article L.6352-3 du Code du Travail, le Règlement Intérieur du Lycée s'impose aux apprentis, aux stagiaires de la formation continue intégrés dans une formation dont la responsabilité relève de l'UFA ainsi qu'aux personnels de l'UFA.

Cette annexe précise les droits et les devoirs des apprentis.

En effet, les apprentis sont des **salariés** qui doivent donc 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.

Lieu de vie et de travail, l'UFA doit également être un lieu d'apprentissage de la citoyenneté.

Identification de l'apprenti dans l'UFA

L'apprenti devra, à tout moment être en possession de sa carte nationale d'étudiant des métiers et de son livret d'apprentissage, preuve officielle de son appartenance au public autorisé à fréquenter l'établissement. Il est tenu de présenter sa carte ou son livret sur demande d'un personnel du lycée.

Accès aux services du lycée

Au même titre que les élèves, les apprentis peuvent accéder aux diverses ressources et services proposés dans l'établissement :

CDI – infirmerie – restauration scolaire, sous réserve d'avoir abondé leur carte de restauration – internat en cas de places non utilisées par les élèves.

Vie scolaire

L'UFA organise, chaque année, l'élection d'un délégué par classe (avec son suppléant).

Ils seront les correspondants privilégiés de la classe avec l'équipe pédagogique et la direction.

Les apprentis ne peuvent pas siéger au Conseil d'Administration de l'EPLE et ne peuvent donc pas être élus au CVL.

Ils peuvent participer aux autres instances du lycée

Gestion des retards et des absences en rapport avec la législation du travail

Le temps de formation passé à l'UFA (**35 heures hebdomadaires**) fait partie de l'obligation contractuelle de travail d'un apprenti et concourt à son salaire.

Tout apprenti devra immédiatement prévenir l'UFA ainsi que son employeur en cas d'absence.

Dans tous les cas, les retards et absences sont régulièrement transmis aux entreprises par l'établissement de formation.

Le manque d'assiduité de l'apprenti peut entraîner des conséquences financières pour son entreprise d'accueil.

Tout retard ou absence sera considéré comme « justifié » ou « injustifié ».

Les retards et absences justifiés n'auront aucune conséquence administrative et salariale.

Rappel des absences justifiées reconnues :

- Arrêt de travail
- Absences légales
- Evénement familial, défini par le Code du Travail.

Les retards et absences injustifiés entraîneront :

- **une récupération ponctuelle** à l'UFA, si possible et dans le respect des 35 heures hebdomadaires

- **une mise en garde par courrier recommandé**, en accord avec l'employeur,

- **un retrait sur les droits à congés ou sur le salaire** par décision de l'employeur

Les absences de confort (rendez-vous médical, leçon de conduite) devront impérativement être programmées en dehors du temps de formation.

Dès le retour en classe, l'apprenti se présentera auprès du service de l'établissement concerné, afin obtenir un billet d'entrée qui devra être présenté aux professeurs

Dans le cas d'une absence de professeur, l'UFA prévoit, dans la mesure du possible, le remplacement par un autre formateur.

Un retour de l'apprenti en entreprise peut être envisagé dans certaines situations.

Accident

Tout accident survenant pendant le trajet pour se rendre à l'UFA ou pendant la journée scolaire (y compris en EPS) fera l'objet d'une déclaration d'accident du travail par l'employeur auprès de la CPAM

Cas particulier des cours d'EPS

En cas de dispense dûment fournie au service de l'établissement concerné, l'apprenti se rendra au CDI pendant les heures de cours prévues.

Les apprentis ne sont pas autorisés à participer aux activités de l'UNSS.

Sanctions spécifiques applicables à l'apprenti

Le chef d'établissement est tenu de veiller au maintien de la discipline au sein de l'UFA.

Cependant le temps de formation dans l'établissement est considéré comme temps de travail pendant lequel l'apprenti est sous **la responsabilité de l'employeur**.

La concertation entre l'UFA et l'employeur est donc impérative en ce domaine.

Le directeur de l'UFA ne peut pas se substituer à l'employeur même si, dans le cadre du règlement intérieur de l'UFA, diverses sanctions sont prévues :

- **Mise en garde**
- **Mesure conservatoire.**
- **Désinscription de l'examen** par le service du Rectorat pour manque d'assiduité.
- **Exclusion temporaire de l'établissement, de l'internat ou de la demi-pension** avec maintien à l'UFA ou, dans la limite du temps de travail et en accord avec l'employeur, avec un retour en entreprise.
- **Exclusion définitive de l'établissement**

Le Conseil de discipline peut être saisi et un changement d'établissement, en accord avec l'employeur, peut être imposé à l'apprenti.

L'employeur peut également, en fonction de la gravité de la situation, **décider du licenciement de l'apprenti.**