



Activité partielle et/ou fermeture d'établissement :

quelle est la situation des étudiants présents dans vos entreprises ?

La France traverse une période de crise sanitaire inédite, aussi la majorité des entreprises sont contraintes de recourir au télétravail, à l'activité partielle ou de fermer momentanément leurs portes. Comme beaucoup d'entreprises comptent des étudiants apprentis, alternants ou stagiaires, le SNELAC vous répond sur les modalités particulières à mettre en œuvre pour ces types de contrat.

Glossaire	
Salarié en contrat d'apprentissage	Apprentis
Salarié en contrat de professionnalisation	Alternant
Etudiant ou élève en stage	Stagiaire
Chef d'établissement	Responsable de l'établissement de formation (Université, école...)
Organisme d'accueil	Entreprise d'accueil du stagiaire, de l'apprenti ou de l'alternant

❖ Contrat d'apprentissage : Formation à distance et/ou télétravail

La personne liée à l'entreprise par un contrat d'apprentissage est considérée comme **salarié de l'entreprise**.

Bon à savoir : Les mesures de fermeture des établissements scolaires depuis le lundi 16 mars s'appliquent aussi aux centres de formation d'apprentis (CFA) et aux apprentis.

Continuité de la formation : Mise à disposition des équipements nécessaires

Si le CFA ou l'établissement de formation (Université, école) a pu se doter des outils d'enseignement à distance et que l'apprenti est équipé du matériel adéquat, l'apprenti doit poursuivre sa formation en alternance normalement, selon le calendrier défini.

Si l'apprenti ne dispose pas l'équipement nécessaire (matériel ou logiciels), il peut se rendre dans l'entreprise pour y suivre votre formation à distance si les conditions le permettent et si l'entreprise est en capacité de fournir les équipements à l'apprenti.

⇒ Si le CFA ou l'établissement ne dispose pas d'équipement pour former à distance, les apprentis doivent se rendre en entreprise.

Rappel : L'entreprise doit faire respecter à tous les salariés les mesures de sécurité sanitaires (distanciation sociale, etc.) afin de préserver leur santé.

Si l'entreprise est en activité partielle :

Le contrat d'apprentissage pourra être suspendu unilatéralement par **l'entreprise d'accueil**.

L'apprenti continuera à percevoir sa rémunération et bénéficiera des mêmes mesures que les autres salariés (télétravail, chômage partiel, garde d'enfant...).



❖ Contrat de professionnalisation : Formation à distance et/ou télétravail

Les règles pour les apprentis et les CFA s'appliquent également **aux salariés en contrat de professionnalisation** et à leurs organismes de formation/établissements. Ainsi, l'alternant peut poursuivre sa formation pratique en entreprise et, s'il dispose des moyens nécessaires, poursuivre également sa formation théorique à distance selon le calendrier défini.

Dans le cas d'alternant hébergé en internat au CFA : l'hébergement peut être maintenu. La consigne nationale oblige les CFA à ne plus accueillir d'apprentis ou d'alternant. Mais si le salarié n'a pas d'autre solution d'hébergement et ne peut pas rejoindre le domicile familial, un hébergement minimal va être maintenu ainsi qu'une restauration adaptée.

Les alternants bénéficieront des mêmes mesures que les apprentis, y compris sur la modalité de financement et de prise en charge par les OPCO. Les organismes de formation ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance.

En synthèse, pour les CFA et pour les organismes de formation, les règles suivantes s'appliquent :

- Le « coût contrat » est maintenu et sera payé par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle, sauf décision de fermeture par la préfecture.
- Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés ; leur rémunération sera maintenue.

❖ Stagiaire

Un stagiaire est lié par une convention de stage et non un contrat de travail, aussi il n'est pas salarié de l'entreprise d'accueil et conserve son statut d'étudiant. Même si la convention de stage unit le stagiaire à l'entreprise d'accueil, c'est l'établissement (Université, école...) qui conserve la responsabilité juridique du stagiaire.

- L'arrêt du stage ne peut se faire qu'après l'accord entre le chef d'établissement (Université, école) et l'organisme d'accueil (entreprise).

Si l'organisme d'accueil (entreprise) n'est plus accessible (parce que le stagiaire est mineur ou que l'entreprise est en activité partielle), le chef d'établissement est prévenu pour mettre en place une solution adaptée à la situation de l'élève stagiaire.

- Dans le cas d'un stage rémunéré, la rémunération du stagiaire sera maintenue même si le stage est reporté.

Dans le cas d'un stagiaire en première année de CAP ou en deuxième année de baccalauréat professionnel, il est possible, avec l'accord du chef d'établissement, de reporter les semaines de stage qui n'auront pas été effectuées soit à la fin de l'année scolaire en cours, soit l'année suivante.

Si le stagiaire est en 2ème année de CAP ou en terminale professionnelle (c'est-à-dire dans l'année d'obtention du diplôme) et que le report du stage n'est pas possible, une réduction du nombre de stages est envisageable à titre exceptionnel : c'est le recteur de l'académie dont dépend l'élève qui peut décider en fonction de la situation des élèves et du calendrier des évaluations, d'une réduction du nombre de stages obligatoires.



- Pour maintenir la validation des crédits de stages : "les étudiants vont devoir modifier leurs conventions avec leurs référents pour que les conditions du stage soient adaptées, au télétravail par exemple", précise le ministère de l'Enseignement supérieur.
Dans tous les cas, le stagiaire doit suivre en priorité les instructions de son établissement et de sa structure d'accueil.