

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° AS587

présenté par
M. Perrut
-----**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 32, insérer l'article suivant:**

L'article L. 6222-25 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans un secteur déterminé par décret en Conseil d'État, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures. L'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans le cadre du déroulement du contrat d'apprentissage, un nécessaire équilibre doit exister entre les périodes passées par l'apprenti au sein du centre de formation et les périodes en entreprise. S'agissant des périodes passées en entreprise, l'apprenti, encadré par un maître d'apprentissage, acquiert notamment les gestes d'exécution du métier et se trouve ainsi associé aux conditions habituelles de fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, dans certaines circonstances, le maître d'apprentissage pourrait requérir, ponctuellement, la présence de l'apprenti au-delà de 35 heures hebdomadaires. C'est pourquoi, l'article 6 de l'avant-projet de loi prévoyait que, suite à une information de l'employeur auprès de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, sous réserve du respect par l'entreprise des conditions préalable de mise en œuvre, à savoir :

- A titre exceptionnel ;
- Pour des raisons objectives ;
- Relever d'un secteur défini par décret en Conseil d'État ;

l'apprenti pourrait être amené à effectuer une durée du travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. La réintroduction de ce dispositif, avec la nécessaire précision du contenu des notions d'exceptionnalité et d'objectivité, permettraient tant à l'employeur qu'à l'apprenti, de disposer du

périmètre précis des conditions de mise en œuvre de cette dérogation, notamment dans les entreprises artisanales.

Par ailleurs, un accord de branche étendu pourra définir, le cas échéant, les conditions dans lesquelles cette dérogation pourra être accordée.