



Vacations supplémentaires

Nous sommes interrogés par un EHPAD sur un cumul d'activités pour un apprenti aide-soignant ; cet apprenti peut-il cumuler son « travail » ou temps de formation pratique en entreprise avec des vacances ou des contrats de remplacement dans d'autres établissements de santé ou au sein du même EHPAD ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier (C. trav., article L6221-1.) dont l'objet est l'obtention d'un titre ou d'un diplôme. L'apprenti est soumis aux règles de droit commun relatives à la durée du travail. Le temps de formation en CFA est assimilé à du temps de travail effectif. La notion de «vacation» est un terme d'usage qui peut être interprété de différentes façons : nous l'entendrons ici comme du « temps de travail » salarié supplémentaire.

Ceci étant posé, la question posée par l'EHPAD soulève deux hypothèses distinctes, soumises à des régimes juridiques différents : les heures supplémentaires et le cumul d'activités.

① Heures supplémentaires effectuées au sein de l'EHPAD employeur

Les heures réalisées au-delà de la durée légale du travail (c'est-à-dire au-delà de 35 heures hebdomadaires) chez l'employeur de l'apprenti.e ne constituent pas des « vacances » au sens strict : elles s'inscrivent dans le cadre du contrat d'apprentissage existant et constituent des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont envisageables sous réserve :

- Qu'elles s'inscrivent strictement dans l'objet du contrat d'apprentissage ;
- Qu'elles s'effectuent sous la responsabilité du maître d'apprentissage ;
- Qu'elles respectent les durées maximales de travail hebdomadaires et quotidienne ;
- Qu'elles ne se déroulent pas pendant les périodes de formation théorique au CFA.

Notons que les mineurs bénéficient de règles protectrices encadrant strictement la possibilité pour eux d'effectuer des heures supplémentaires : les éventuelles

dérogations aux durées maximales de travail, dans des secteurs listés par décret, sont soumises à l'autorisation préalable de de l'inspection du travail.

En revanche bien qu'aucun texte ne l'interdise explicitement, la conclusion d'un second contrat avec le même employeur pour effectuer des « vacances » (en complément du contrat d'apprentissage, mais en lien avec les missions auxquelles l'apprenti se forme) expose au risque juridique de requalification du contrat d'apprentissage en contrat de droit commun, avec les conséquences financières que cela implique.

② Cumul avec une activité salariée dans un autre établissement

Un apprenti peut, en principe, cumuler son contrat d'apprentissage avec un emploi salarié auprès d'un autre employeur, dès lors que :

- Les durées maximales de travail sont respectées, tous employeurs confondus, en intégrant le temps de formation en CFA ;
- Les temps de repos légaux voire conventionnels sont garantis ;
- Le cumul n'affecte en aucune façon l'assiduité en formation.

Néanmoins, le cumul d'activité salariée nous paraît très difficile à concilier avec le respect des règles protectrices applicables aux mineurs. De surcroît, il peut également poser difficulté à l'égard du travail personnel qu'un(e) apprenti(e) doit fournir, quel que soit son âge. Si le cumul d'activités est autorisé dans les limites précitées, la DGEFP le déconseille (du fait, notamment de problématiques d'accidents du travail et de trajet).