



PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONTRAT SANTÉ SÉCURITÉ

Édition
Juillet 2022
Maj 12/2024

Apprenti-e

Le contrat d'apprentissage, un véritable contrat de travail

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit contenir un certain nombre de mentions écrites. Son objectif : assurer la formation professionnelle du jeune en alternance.



Contrat d'apprentissage
(art. L8211-1 et suivants du code du travail)
(Lire ATTENTIVEMENT la notice Ceta (règlement de contrat))

Une convention de formation et un contrat pédagogique doivent également être signés entre le CFA et l'entreprise et l'apprenti(e).

Avant de signer...

Vérifier que toutes les rubriques sont bien remplies, en particulier les dates de début et de fin d'apprentissage, la durée du travail, le diplôme préparé, le nom du maître d'apprentissage, le salaire d'embauche.

Pour chaque année de contrat, vérifier le salaire garanti en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel.

www.servicepublic.fr

En savoir plus et retrouver le simulateur de salaire, les différentes aides et la bourse des contrats sur le site

<https://labonnealternance.pole-emploi.fr/>

À savoir

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en principe égale au cycle de formation suivi ; souvent de 6 mois à 3 ans, en fonction du diplôme préparé et du parcours antérieur. Il peut aussi être un CDI.

Signature par l'employeur et l'apprenti

Le contrat est signé par :

- L'employeur
- L'apprenti et, s'il est mineur, son représentant légal (père, mère, tuteur).

Les droits et les obligations

Les droits et les obligations des parties prenantes sont précisées dans le contrat pédagogique.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- effectuer les travaux confiés par l'employeur et autorisés pour les jeunes en formation,
- assister aux cours,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA,
- respecter les consignes et le matériel,
- se présenter aux épreuves de l'examen,
- transmettre les justificatifs en cas d'absence,
- prendre soin de lui-même et de ses collègues en fonction des instructions reçues.

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA,
- permettre à l'apprenti de suivre ses cours (le temps des cours est compris dans le temps de travail), et de se présenter aux examens
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité.



Apprentis, vous êtes des salariés comme les autres

- L'entreprise fournit les équipements de protection et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires.
- L'entreprise met à disposition les installations d'hygiène (vestiaires, sanitaires...).
- La durée du travail applicable est respectée.
- Vous êtes rémunérés selon la réglementation en vigueur.
- Vous bénéficiez des mêmes protections sociales en cas de maladie, arrêt de travail, accident de trajet...

Vous avez droit : au remboursement des soins et au versement d'indemnités journalières.

- En cas d'absence, vous devez prévenir l'entreprise (et le CFA le cas échéant).

Attention !

Il est interdit de demander à l'apprenti de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail. L'employeur peut être condamné à une amende s'il le fait.

Le CFA s'engage à : **Obligations du CFA**

- Dispenser les enseignements comme indiqué dans les référentiels
- Suivre la progression du jeune en centre en relation avec l'entreprise
- Fournir au jeune et à l'entreprise les informations nécessaires à l'élaboration de documents supports d'évaluation
- Communiquer à l'apprenti les résultats obtenus aux épreuves
- Informer l'apprenti sur les possibilités de poursuite de formation
- Réaliser des visites en entreprise et/ou des contacts téléphoniques à raison d'une à deux visites ou contact sur le cycle de formation et chaque fois que cela est nécessaire
- Informer l'employeur sur le comportement de l'apprenti, ses éventuelles difficultés, les résultats obtenus, les absences ou retards

La sécurité, ça s'apprend aussi !

- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Il ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.
- Le maître d'apprentissage doit être présent pour le jeune. Il est le garant de la formation pratique de l'apprenti. L'apprenti ne doit pas être livré à lui-même.
- Cette fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés.

L'apprenti
est
un salarié

À ce titre, l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.
 - mettre en œuvre des actions de prévention.
 - privilégier la mise en place de protections collectives (ex: garde corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...),
 - mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...).
- Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des salariés. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.
 - faire passer une visite médicale



Principales clés réglementaires

Pour accueillir un jeune en apprentissage ou en stage, vous devez avoir réalisé votre document unique d'évaluation des risques même si vous accueillez un membre de votre famille.

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité.

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés. L'employeur ou le chef d'établissement doit faire une déclaration de dérogation.

Apprentis de moins de 18 ans

Exemples de travaux absolument interdits

- équarrissage d'animaux,
- utilisation de produits phytosanitaires,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique
- travail en tranchées
- quad

Exemple de travaux possibles avec dérogation

- conduite de chariot automoteur,
- utilisation d'une scie circulaire,
- utilisation d'un nettoyeur haute pression,
-



Pour ces travaux, l'employeur doit faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail

Pour consulter la liste complète : art. D.4153-15 à D.4153-37 du Code du travail sur Légifrance

Quelle charge maximale suis-je autorisé à porter ?

- Si j'ai moins de 18 ans : une charge n'excédant pas 20% de mon poids
- Si j'ai plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme
Au delà de 55 kg et 25 kg, un avis médical est nécessaire.



La durée du travail

J'ai moins de 18 ans Droit à congés

La durée du travail des apprentis âgés de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique. Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

Une pause minimum de 30 min doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

Congés payés

Les apprentis bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de l'entreprise, soit 5 semaines.

Congé spécifique (diplôme)

Ils bénéficient, dans le mois qui précède l'examen d'apprentissage, d'un congé supplémentaire de 5 jours pour la préparation des épreuves.



J'ai 18 ans et plus

Les règles relatives à la durée du travail des apprentis majeurs sont les mêmes que pour les salariés adultes de l'entreprise.

Statut collectif

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles : ancienneté, 13^{ème} mois... sous réserve de remplir les conditions requises.

âge	durée quotidienne	repos quotidien	durée hebdomadaire	repos hebdomadaire	travail de nuit	travail du dimanche	travail des jours fériés
moins de 16 ans	8h ¹ (Pas plus de 4h30 de travail ininterrompu)	14h	35h ²	2 jours consécutifs	interdit sur la période 20h - 6h	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁴	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁵
16 à moins de 18 ans		12h			interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation ³		

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

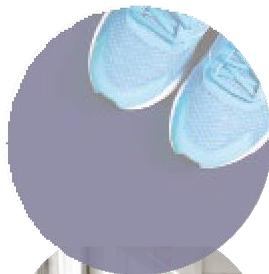
³ Ex : hôtels, cafés, restaurants = pas au-delà de 23h30 - boulangerie-pâtisserie = au plus tôt à partir de 4h - secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit

⁴ Ex : restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans

⁵ Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants

La rémunération de l'apprenti

L'apprenti a droit à une rémunération qui varie en fonction de la date de conclusion de son contrat.
D'autres circonstances peuvent faire varier la rémunération (exemple en cas de réduction de la durée du contrat).



La rémunération à la rentrée de septembre 2024 :

Salaire minimum en % du Smic pour un contrat à temps complet (35h/semaine)

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
15 ans + cycle collège	27%	39%	55%
16 à 17 ans	27%	39%	55%
18 à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%		

Pour plus de détails et notamment en cas de succession de contrats ou de situations justifiant des majorations de salaire, se référer au site <https://www.service-public.fr/>

Prendre soin de sa santé au travail

Adoptez les bonnes pratiques

- Respectez les règles et consignes de sécurité,
- Adoptez de bonnes postures de travail,
- Utilisez les équipements de protection collective et portez vos équipements de protection individuelle (EPI)...
- Assurez-vous d'avoir bien compris ce que l'on vous demande,
- N'hésitez pas à poser des questions, vous ne travaillez pas seul,
- Parlez de vos difficultés.



N'acceptez pas tout

Au travail, comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agression verbale, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations... Ces comportements doivent vous inciter à alerter.

(Voir pages suivantes)



À qui poser mes questions ?

FORMATION

« Je veux changer de voie. »
« Ma formation ne m'intéresse pas. »

Référent CFA,
enseignant formateur

SANTÉ

« J'ai un problème de santé.
Je crois que c'est lié au travail. »

Médecin traitant,
Service de santé au travail *

STRESS, MALAISE PSYCHOLOGIQUE

« Je me sens mal à l'aise
dans l'entreprise. »

Service de santé au travail *,
maître d'apprentissage, enseignant-
formateur, employeur, collègues de
l'entreprise, élus du personnel,
référent CFA

ACTIVITÉ

« Dans l'entreprise, c'est compliqué avec
mon employeur. »

« Dans l'entreprise, on ne me
donne rien à faire. »

Référent CFA, enseignant
formateur, maître
d'apprentissage, employeur,
élus du personnel

CONTRAT, HORAIRE, SALAIRE, SECURITE

« J'ai l'impression que l'on ne me paie pas
pour toutes mes heures. »

« Je n'ai pas mes jours de repos. »

Le médiateur de l'apprentissage est
là pour vous à tout moment de
la vie du contrat. Il permet de
rétablir
le dialogue de manière neutre et
indépendante.

Maître d'apprentissage, employeur, service
renseignements de l'inspection du travail et
inspection du travail, élus du personnel

J'ai un problème,
j'en parle

Les enjeux de la médiation de l'apprentissage en faveur de l'apprenti



- Rétablir le dialogue/la relation avec le chef d'entreprise (et/ou le maître d'apprentissage)
- Bénéficier d'un accompagnement pour faire émerger des solutions au côté du chef d'entreprise (et/ou du maître d'apprentissage) afin que la situation de tension s'apaise, en complément des actions menées par le CFA.
- Être acteur de l'exécution de son contrat d'apprentissage y compris de la fin de la relation de travail ; s'impliquer dans une démarche active de résolution de difficultés.

Liberté des parties : Chaque partie est libre d'entrer en médiation, mais également d'en sortir à tout moment. Les parties doivent être en capacité à prendre librement une décision.

Neutralité : Le médiateur est neutre. Il ne doit pas se positionner, ni donner son avis. Il aide activement et équitablement les parties à s'écouter, se parler, se comprendre, explorer les voies d'entente possibles, construire leur accord, partiel ou global.

Impartialité et indépendance : Le médiateur ne doit pas avoir de communauté d'intérêt avec l'une des parties et doit préserver l'indépendance inhérente à sa fonction. Il n'a pour rôle ni de juger, ni d'arbitrer.

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie. Un respect mutuel de chaque partie.

Confidentialité : Toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges. Une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées.

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Une équipe de médiateurs de l'apprentissage en Pays de la Loire

Isabelle ARRIAU
CCI PAYS DE LA LOIRE
isabelle.arriau@paysdelaloire.cci.fr

Jean-Luc OURCOUDOY
Chambre des Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire -
mediation-CMA@artisanatpaysdelaloire.fr

Véronique MANCHE
Chambre d'Agriculture Pays de la Loire
veronique.manche@pl.chambagri.fr

Les principes de la médiation

Un cadre de communication fixé

A quel moment ?





Technicien en hygiène
et sécurité



Infirmier santé-travail



Ergonome

Psychologue,
toxicologue,
assistant
en service social,
épidémiologiste,
...

Les services de santé au travail

Le rôle du service de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (Art L.4622-2 du Code du Travail). Le médecin du travail conseille le salarié et l'employeur pour préserver la santé, la sécurité au travail et favoriser le maintien dans l'emploi. Comme tout salarié, vous bénéficiez d'une visite lors de votre embauche, avec le médecin du travail ou un autre professionnel de santé.

Une visite médicale par le service de santé au travail doit être effectuée au début du contrat : il s'agit de la visite d'information et de prévention (VIP)

L'apprenti doit bénéficier

d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

L'employeur doit prendre le rendez-vous à la médecine du travail.

Tous ces professionnels sont soumis au secret médical. À tout moment vous pouvez solliciter une visite avec le médecin du travail

- dans le cadre d'un problème de santé qui perturbe le travail, ou si le travail a des conséquences sur votre santé,
- pendant un arrêt de travail, afin de faciliter la reprise.



Médecin du travail



Équipe pluridisciplinaire

Une visite médicale peut aussi avoir lieu au cours du contrat : vérification de l'aptitude

L'aptitude de l'apprenti peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti, de son représentant légal ou du directeur du centre de formation, ou sur décision du juge saisi d'une demande de résiliation du contrat.

Situation grave : qui peut agir ?



Et si je veux rompre mon contrat de travail ?

Je commence par en parler à mon référent au CFA.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié, toujours par écrit :

- Au cours des premiers 45 jours de présence en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat.
- Au delà de ces 45 jours,
 - le contrat peut être résilié par accord écrit signé entre l'employeur et l'apprenti,
 - il peut aussi l'être, sous forme de licenciement, dans certaines situations précises : inaptitude décidée par le médecin du travail, décès de l'employeur, faute grave de l'apprenti, liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, exclusion définitive du CFA,
 - enfin, il peut l'être à l'initiative de l'apprenti, sous forme de démission, mais après sollicitation du médiateur de l'apprentissage.



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité

Services de l'inspection du travail

Services de
renseignement au public :
0 806 000 126

[Code du travail
numérique](#)

DDETS de la Loire-Atlantique [DDETS 44](#)

- 12 bd Vincent Gâche - 44200 Nantes
Tél. 02 40 12 35 00
- 7 rue Charles Brunelière - 44600 Saint Nazaire -
Tél. 02 40 17 07 18

DDETS de Maine et Loire [DDETS 49](#)

- 12 rue Papiou de la Verrie - 49036 Angers
Tél. 02 41 54 53 52
- Centre espace performance, 3 place Michel Ange -
49300 Cholet - Tél. 02 41 54 52 82

DDETSPP de la Mayenne [DDETSPP 53](#)

- 60 rue Mac Donald - 53063 Laval cedex 9
Tél. 02 43 67 60 60

DDETS de la Sarthe [DDETS 72](#)

- 19 bd Paixhans - 72018 Le Mans cedex
Tél. 02 85 32 77 00

DDETS de la Vendée [DDETS 85](#)

- 185 bd du maréchal Leclerc - 85000 La Roche sur
Yon - Tél. 02 51 45 21 00

Services de prévention et de santé au travail : Loire-Atlantique

AMEBAT (Bâtiment) [amebat.fr](#)

Siège social : Nantes - Tél. 02 40 49 32 58

GIST [www.gist44.fr](#)

Siège social : Saint Nazaire - Tél. 02
40 22 52 42

MTPL (Professions libérales) [www.mtpl.fr](#)

Siège social : Nantes - Tél. 02 40 35 21 61

SMIE

Siège social : Châteaubriant - Tél. 02
40 28 00 69

SSTRN [www.sstrn.fr](#)

Siège social : Nantes - Tél. 02 40 44 26 00

Maine et Loire

SMIA [smia.sante-travail.net](#)

Siège social : Angers - Tél. 02 41 47 92 92

STCS [stcs.fr](#)

Siège social : Cholet - Tél. 02 41 49 10 70

Mayenne

SATM [www.satm.fr](#)

Siège social : Laval - Tél. 02 43 59 09 60

Sarthe

ST72 [www.st72.org](#)

Siège social : Le Mans - Tél. 02 43 74 04 04

Vendée

PSTVL [pstvl.fr](#)

Siège social : Sables d'Olonne - Tél. 02
51 95 18 05

RESTEV [www.restev.fr](#)

Siège social : La Roche sur Yon - Tél. 02
51 37 06 68

SMINOV [www.sminov.org](#)

Siège social : Challans - Tél. 02 51 68 16 54

Sites utiles

[www.service-public.fr](#)

[www.travail-emploi.gouv.fr](#)

[www.choisirmonapprentissage-paysdelaloire.fr](#)

Des chargé.e.s
d'information
à votre écoute



0 800 200 303

Service à appel
gratuits



Directrice de la publication : Jérôme GIUDICELLI

Réalisation : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)