



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PRÉFET
DE L'HÉRAULT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONTRAT SANTÉ SÉCURITÉ

Édition
Juillet 2023



Apprenti-e

UN VÉRITABLE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage valide la formation professionnelle du jeune en alternance et doit contenir un certain nombre de mentions écrites

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



À retenir

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.

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 +

Simulateur de salaire, aides et bourse des contrats...

Signature

Par l'employeur et l'apprenti.

(s'il est mineur, par son représentant légal)



Contrat d'apprentissage
(art. L8211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa n°21645004 avant de remplir ce document)



Mode contractuel de l'apprentissage : ☒ L ☐ I

L'EMPLOYEUR		☐ employeur privé	☐ employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination :		N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :	
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :		Type d'employeur :	
N°	Voie	Employeur spécifique :	
Complément :		Code activité de l'entreprise (NAF) :	
Code postal :		Effectif total salariés de l'entreprise :	
Commune :		Convention collective applicable :	
Téléphone :		Code IDCC de la convention :	
Courriel :		*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : ☐	
L'APPRENTI(E)			
Nom de naissance et prénom :		Date de naissance :	
Adresse : N°		Sexe : ☐ M ☐ F	
Complément :		Département de naissance :	
Code postal :		Commune de naissance :	
Commune :		Nationalité :	
Téléphone :		Régime social :	
Courriel :		Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : ☐ oui ☐ non	
Représentant légal (l'enseignant et l'apprenti est mineur non émancipé)		Situation avant ce contrat :	
Nom de naissance et prénom :		Dernier diplôme ou titre préparé :	
Adresse : N°		Dernière classe / année suivie :	
Complément :		Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :	
Code postal :		Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	
Commune :			
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE			
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :		Date de naissance :	
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :		Date de naissance :	
☐ L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction			

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

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



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



L'apprenti est un salarié comme un autre

- L'entreprise lui fournit les équipements de protection et les vêtements de travail s'il sont obligatoires
- L'entreprise lui met à disposition les installations d'hygiène (vestiaires, sanitaires...)
- La durée du travail applicable est respectée et il est rémunéré selon la réglementation en vigueur
- Il bénéficie des protections en cas de maladie ou accident du travail
- Il a droit au remboursement des soins et au versement d'indemnités journalières
- En cas d'absence, il doit prévenir l'entreprise



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



Obligations du CFA

Le CFA s'engage à :

- 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 SÉCURITE, 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

En tant que maître d'apprentissage, je dois être présent pour le jeune. Je suis le garant de sa formation pratique. Il ne doit pas être livré à lui-même

Mon maître d'apprentissage peut être responsable de 2 apprentis au maximum (et de 3 si l'un d'entre eux est un redoublant)



Evaluer les risques pour sa santé et sa sécurité

Mettre en œuvre des actions de prévention

Lui mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...)

L'apprenti est un salarié. A ce titre, l'employeur doit :

Privilégier la mise en place de protections collectives (ex : garde-corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...)

Le former et l'informer sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier

Lui assurer gratuitement la fourniture et le renouvellement des EPI et des vêtements de travail

PRINCIPALES CLÉS RÉGLEMENTAIRES



Pour accueillir un jeune en apprentissage ou en stage, l'employeur doit avoir réalisé son document unique d'évaluation des risques même s'il accueille un membre de sa famille

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



Quelle charge maximale un jeune travailleur est-il autorisé à porter ?

- S'il a moins de 18 ans : une charge n'excédant pas 20% de son poids
- S'il a plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme
- Au-delà de 55 kg, un avis médical est nécessaire

Pour les apprentis de moins de 18 ans, certains travaux sont absolument interdits (aucune dérogation possible)

Ex : équarrissage d'animaux, utilisation de produits phytosanitaires, travail en chambre de surgélation, travail sous tension électrique, travail en tranchée, quad...



Pour les besoins de sa formation, certains travaux dangereux peuvent être exécutés par un apprenti de moins de 18 ans si une déclaration de dérogation est effectuée par l'employeur et transmise à l'inspecteur du travail. On parle alors de travaux réglementés

Ex : conduite de chariot automoteur, utilisation de scie circulaire, nettoyage haute pression... (liste complète aux articles D.4153-15 à D.4153-37 du code du travail, www.legifrance.fr)



ET LA DURÉE DU TRAVAIL ?

L'apprenti a moins de 18 ans

Dans ce cas, la réglementation est 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 en cas d'autorisation accordée par l'inspecteur du travail)



Age	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 entre 20h et 6h	Interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁴	Interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁵
De 16 à moins de 18 ans		12h			Interdit entre 22h et 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)

L'apprenti a plus de 18 ans

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



Dans tous les cas

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles (ancienneté, treizième mois...) sous réserve de remplir les conditions requise

Droit à congés

Ils 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

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 (ex : en cas de réduction de la durée du travail)



La rémunération en 2023 pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2022

Salaire minimum en % du SMIC pour un contrat à temps complet (35h / semaine)			
Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
15 ans + cycle collège	27%	39%	55%
16 à 17 ans	27%	39%	55%
18 à 20 ans	43%	51%	67%
21 à 25 ans	Salaire le + élevé entre 53% du Smic et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	Salaire le + élevé entre 61% du Smic et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	Salaire le + élevé entre 78% du Smic et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
26 ans et plus	Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage		

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/>

En cours d'année le taux de rémunération est aussi amené à **évoluer au 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans, 20 ans ou 21 ans** (cf. article D.6222-31 du code du travail)



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 qui vous est demandé
- N'hésitez pas à poser des questions, vous ne travaillez pas seul
- Parlez ouvertement des difficultés rencontrées (avec le maître d'apprentissage par exemple)



N'acceptez pas tout !

Au travail, comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles (agression verbale, malveillance, insulte, contrainte physique ou à caractère sexuel, humiliation...)

Ces comportements doivent vous inciter à alerter



A QUI POSER MES QUESTIONS ?



SITUATION GRAVE ? QUI PEUT AGIR ?



Et si je veux rompre mon contrat de travail ?

1°) Je commence par en parler à mon référent au CFA

2°) Dans les cas suivants, **et uniquement par écrit**, le contrat d'apprentissage peut toujours être résilié :

Au cours des 45 premiers jours de présence en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat

Au-delà de ces 45 jours :

- Le contrat de travail peut être rompu par accord écrit et signé entre l'employeur et l'apprenti
- Il peut aussi l'être sous forme de licenciement à l'initiative de l'employeur dans les situations suivantes : inaptitude déterminée par le médecin du travail, faute grave de l'apprenti, liquidation judiciaire sans poursuite d'activité et exclusion définitive du CFA
- Il peut l'être sous forme de démission à l'initiative de l'apprenti, mais après sollicitation du médiateur de l'apprentissage

LA MÉDIATION DE L'APPRENTISSAGE

ENJEUX

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

Etre acteur de l'exécution de son contrat de travail d'apprentissage y compris de la fin de la relation de travail

S'impliquer dans une démarche active de résolution de difficultés

Libertés des parties : chaque partie au contrat de travail est libre d'entrer en médiation

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 ou l'autre des parties et doit préserver l'indépendance inhérente à sa fonction. Il n'a pour rôle ni de juger ni d'arbitrer

PRINCIPES

COMMUNICATION

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie

Confidentialité : toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges

Assistance : mise en œuvre d'une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées



A QUEL MOMENT ?

A tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, l'exécution ou la rupture du contrat de travail

Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'apprenti (démission – article L.6222-18 du code du travail)

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (article L.6222-18-1 du code du travail)

Services de médiation de l'apprentissage

CCI Occitanie
Pyrénées-Méditerranée
04 67 13 68 78
mediation-
apprentissage@occitanie.cci.fr

CMA de l'Hérault
Madame Cécile CLOPPET
04 67 72 72 53
c.cloppet@cma-herault.fr

Chambre d'agriculture de l'Hérault
Madame Sylvie GINISTY-TEULON
04 67 20 88 54
ginisty-teulon@herault.chambagri.fr

CONTACTS

LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

RÔLE DU SPST

Les services de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (article 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

RÔLE DU MEDECIN DU TRAVAIL

LES INTERVENANTS EN SPST

Tous ces professionnels sont soumis au secret médical



Equipe pluridisciplinaire



Technicien en hygiène et sécurité



Infirmier santé travail



Ergonome

Psychologue, toxicologue, assistant en service social, épidémiologiste

LES VISITES MÉDICALES

VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE : Comme tout salarié, l'apprenti bénéficie d'une visite lors de son embauche, avec le médecin du travail ou un autre professionnel de santé. C'est une visite d'information et de prévention (VIP) ou un examen médical qui doit intervenir, au plus tard, dans les 3 mois suivant son embauche

VISITE MEDICALE D'APTITUDE : en cours de contrat, l'aptitude médicale de l'apprenti peut faire l'objet d'une vérification, à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti, de son représentant légal, du directeur du centre de formation ou sur décision du juge suite à une demande de résiliation du contrat

VISITE A LA DEMANDE : à tout moment, l'apprenti peut 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 sa santé
- Pendant un arrêt de travail, afin de faciliter la reprise

CONTACTS UTILES



Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Hérault (DDETS 34)

Service de renseignements en droit du travail (SRDT)



0 806 000 126

Service gratuit
+ prix appel



Code du travail numérique



www.smartagenda.fr/pro/direccte-occitanie/rendez-vous/

(Un email de confirmation de votre rdv vous sera envoyé)



ddets-droit-du-travail-renseignements@herault.gouv.fr

Inspection du travail



ddets-uc1@herault.gouv.fr
ddets-uc2@herault.gouv.fr
ddets-uc3@herault.gouv.fr

Services de prévention et de santé au travail interentreprises de l'Hérault

AIPALS

Maison de l'entreprise
429, rue de l'Industrie – CS 70003
34078 Montpellier cedex 3
www.aipals.com
04 67 06 20 10

AIST BEZIERS

79, avenue Georges Clémenceau
BP 40080 – 34502 Béziers cedex
www.aist-beziers.org
04 67 09 27 70

EN SANTÉ

273, avenue de la Pompiègnane
BP 2172 – Montpellier cedex 1
www.ensante.fr
04 67 84 76 90

SANTÉ BTP 34

109, rue Henri Noguères - Bât D, parc
Euromédecine – BP 85104
34072 Montpellier cedex 3
www.sante-btp-montpellier.fr
04 67 92 41 77

NOTES

[illegible]

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Hérault

615, boulevard d'Antigone - CS 19002
34064 Montpellier cedex 2

ddets@herault.gouv.fr
Tél : 04 67 22 88 88

<https://www.herault.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Direction-departementale-de-l-emploi-du-travail-et-des-solidarites>



Sites utiles

www.service-public.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

www.alternance.emploi.gouv.fr/

Directeur de la publication : Paul GOSSARD

Conception : Mehdi JOUHAR

Réalisation : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
(DREETS Occitanie) – Juillet 2023

Maquette initiale réalisée par le GIST en octobre 2018

occitanie.dreets.gouv.fr/