

SANTÉ SÉCURITÉ CONTRAT

Édition
septembre 2019

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. L6211-1 et s.)
N° 10102/06

☐ Contrat

Mode contractuel de l'apprentissage : ☐ employeur privé

L'EMPLOYEUR ☐ employeur public

Nom et prénom ou dénomination : _____

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____
N° _____ Voie _____
Complément _____
Code postal _____ Commune : _____
Téléphone : _____ / Télécopie : _____
Courriel : _____

N° SIRET de l'entreprise : _____
Type d'entreprise : _____
Employeur spécifique : ☐ _____
Code activité de l'entreprise (NAF) : _____
Effectif salarié de l'entreprise : _____
Convention collective : _____

L'APPRENTI(E)

Date de naissance : _____
Département de naissance : _____
Commune de naissance : _____
Nationalité : ☐ _____
Déclare bénéficier d'un statut particulier : ☐ _____
Situation avant le contrat : _____
Dernier diplôme obtenu : _____
Intitulé précis du diplôme : _____

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Date de naissance : _____
Nom et prénom du maître d'apprentissage n°1 : _____
Date de naissance : _____
Nom et prénom du maître d'apprentissage n°2 : _____
Date de naissance : _____

Atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des obligations prévues par la loi.

LE CONTRAT

Type de dérogation : _____
Contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : _____
Date de début d'exécution du contrat : _____ Si avenant, date d'effet : _____
Durée hebdomadaire du travail : _____ heures _____ minutes
Durée du contrat ou de la période d'apprentissage : _____
Machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ oui ☐ non

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

	% du	% du	% du	% du	% du
_____	% du	% du	% du	% du	% du
_____	% du	% du	% du	% du	% du
_____	% du	% du	% du	% du	% du
_____	% du	% du	% du	% du	% du

Indemnité mensuelle à l'embauche : _____ €
Caisse de retraite complémentaire : _____
Nourriture : _____ € / mois
Loyer : _____ € / mois
Prime de panier : _____ € / mois

Formation responsable : _____
Etablissement : _____
Voie : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Visa de l'établissement de formation (cahier directeur) : _____

Signature de l'employeur : _____
Signature de l'apprenti : _____
Signature du représentant légal de l'apprenti mineur(e) : _____

CAD _____
complet : _____
portez-vous : _____

www.alternance.emploi.gouv.fr

Une convention de formation doit être signée entre le CFA et l'entreprise.

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.

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

**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

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),
- 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,
- 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.



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 oeuvre 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 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.





Apprentis de moins de 18 ans

Exemples de travaux absolument interdits

- équarissage d'animaux,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique,
- travail en tranchée,
- retrait de flocage amianté...

Exemple de travaux possibles avec dérogation

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

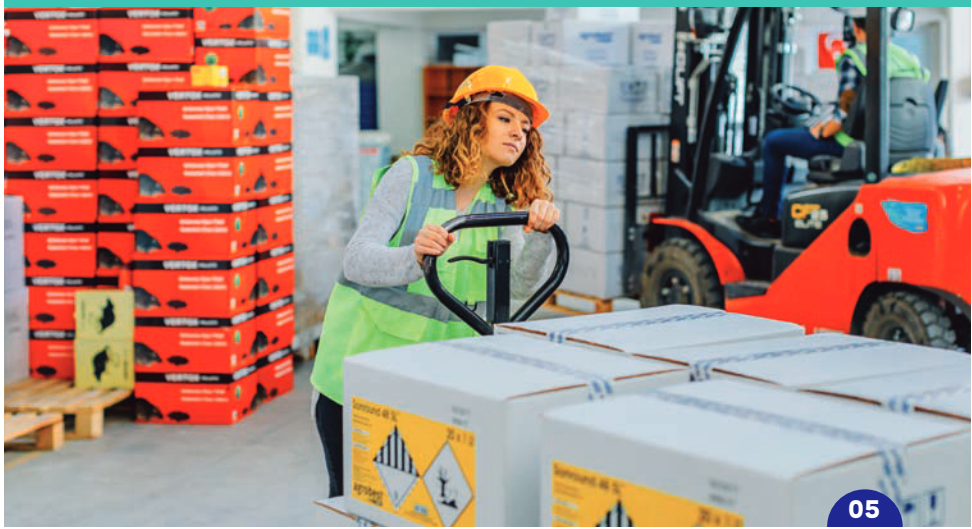
À savoir

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 2 jours et ½ acquis par mois complet travaillé (5 semaines ou 30 jours pour une année complète).

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 : hôtels, cafés, restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans

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



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 exclusive 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.

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.

(Ne pas confondre avec la visite de reprise qui est obligatoire pour tout arrêt de travail supérieur à 30 jours et demandée par l'employeur).



Médecin du travail



Avoir une bonne hygiène de vie

Sommeil

- Dormez suffisamment
7 à 8h de sommeil sont recommandées.
- Pendant vos jours de congés, reposez-vous (ne laissez pas la dette de sommeil s'accumuler), pensez à la sieste.
- Évitez les écrans avant d'aller vous coucher; privilégiez des moments calmes.
- Favorisez un repas léger le soir.

Alimentation

- Variez et équilibrez votre alimentation.
- Ne sautez pas de repas : un bon petit déjeuner est indispensable pour bien démarrer une journée de travail.
- Pensez à boire au minimum 1,5 litre d'eau dans la journée.
- Profitez de votre pause de midi pour prendre le temps de manger.

Loisirs

- Bougez chaque jour.
- Pratiquez une activité physique.
- Aérez vous, sortez, marchez, privilégiez les transports en commun.

Prenez soin de vous

- Évitez le tabac et l'alcool.
- Signalez tout problème de santé à votre médecin traitant.
- Soyez à jour de vos vaccinations.
- Soignez votre hygiène corporelle et vestimentaire.

Faites-vous accompagner

Faites vous plaisir avec vos amis, pas besoin d'être ivre ou drogué pour faire la fête.

Certains médicaments, l'alcool, le cannabis, et autres drogues altèrent la vigilance, entraînent des conséquences sur l'organisme et ont un impact important sur le travail.

Faites-vous accompagner
www.alcool-info-service.fr/
www.drogues-info-service.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,
- N'hésitez pas à vous étirer avant de réaliser une tâche physique,
- 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 *

**J'ai un problème,
j'en parle**

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, HORAIRES, SALAIRE

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

« Je n'ai pas mes jours de repos. »

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

Situation grave : qui peut agir ?



* Toutes les coordonnées en dernière page

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 consulaire (1).

(1) Ces modalités sont applicables aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2019. Pour les contrats conclus avant, la rupture hors accord des parties peut être décidée par le Conseil de Prud'hommes.