



## L'apprenti et la santé au travail

L'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 25 ans de bénéficier d'une formation au sein d'une entreprise et de cours théoriques et pratiques en Centre de Formation. « L'alternance » est de principe : périodes en entreprise, sous l'autorité d'un tuteur ou maître d'apprentissage, alternant avec des périodes en Centre de Formation. L'apprentissage conduit, sous réserve d'avoir satisfait à l'ensemble des épreuves, à un diplôme pouvant aller du CAP au diplôme d'ingénieur ou diplôme de l'Enseignement Supérieur. Au niveau d'une région, les formations par la voie de l'apprentissage se développent grâce au soutien de trois partenaires : les chambres consulaires (Chambres des Métiers, Chambres du Commerce et de l'Industrie) et les entreprises, le Conseil Régional, le Rectorat et les Universités (Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur).



### 1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail

Les relations entre l'apprenti, son entreprise d'accueil et son centre de formation sont régies par un contrat d'apprentissage. Celui-ci est un contrat de travail, d'un type particulier, le liant à un employeur. Pour les entreprises privées, ce contrat est régi par le Code du travail. Toutes les obligations du Code du travail doivent être satisfaites. L'apprenti a en outre l'obligation de suivre les enseignements en Centre de Formation et de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre, précisé dans le contrat d'apprentissage. Le temps passé en Centre de Formation est considéré comme du temps de travail, prévu dans le contrat d'apprentissage. Des droits à congés spécifiques sont ouverts pour le passage des épreuves validant la formation.



### 2. L'employeur a des droits et devoirs en santé au travail

Comme pour tout salarié, l'employeur doit satisfaire aux obligations collectives et individuelles relatives à la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Au chapitre des conditions de travail, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social précise (<http://travail-emploi.gouv.fr>, accueil>informations pratiques>fiches pratiques>contrat) :



#### Examen médical

Au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche, l'apprenti bénéficie de l'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 4624-10 du Code du travail. Toutefois, si le salarié fait partie des catégories soumises à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du Code du travail (travailleurs âgés de moins de 18 ans, travailleurs handicapés, etc.), cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.

+18  
ans

### Plus de 18 ans

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

-18  
ans

### Moins de 18 ans

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
- plus de 4h30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus).

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.



### 3. L'apprenti a des droits et devoirs en santé au travail

Comme tout salarié l'apprenti bénéficie des droits stipulés par le Code du travail et le Code de la Sécurité Sociale en matière de protection vis-à-vis des risques professionnels. Il a le devoir de respecter toutes les consignes de sécurité et d'appliquer les mesures de protection individuelle et collective, qu'il a à sa disposition et pour lesquelles il a été informé et formé par son employeur.

CHAQUE  
ENTREPRISE  
bénéficie d'une  
expertise médicale  
spécialisée et  
indépendante  
grâce à son  
médecin  
du travail :

Prénom et nom : .....

Adresse : .....

Mail : .....

Téléphone : .....