

Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

# Q15/E25

QualiOpi indicateur 15  
Eduform indicateur 25

## Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »  
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

NB : L'information des apprentis fait partie des missions des CFA (mission mentionnée au 4° de l'article L. 6231-2 du code du travail).

### Les enjeux

Réduire de manière drastique les risques en matière de santé et de sécurité au travail.

Sensibiliser chacun des acteurs et promouvoir toutes les actions de prévention.

### Les points d'appui

ANAF : Une plateforme de recensement de toutes les aides auxquelles a droit chaque apprenti : [mesaidesapprentis.fr](https://mesaidesapprentis.fr)

Fiche ressource régionale  
« [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) »

Laïcité et valeurs de la République

- dans la voie professionnelle ([étude de cas](#))
- dans l'[enseignement du français](#) dans le second degré
- [Conférence d'Aziz Jellab](#) (IGESR) « Comprendre et faire vivre la laïcité dans les établissements scolaires : quelle pédagogie pour quels objectifs ? »
- [Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#), version employeurs mis à jour en janvier 2023.
- [Fonction de la laïcité dans la fonction publique – DGAFP 2023](#)

Diaporama « [Les clés de réussite de l'intégration de votre apprenti\(e\)](#) », 28 mars 2023 – DREETS Nouvelle Aquitaine (public : entreprises).

Créée le : 23 août 2023

Dernière mise à jour : 11 avril 2024

### Les actions à conduire par priorités

**Formaliser de manière synthétique** les droits et les devoirs des apprentis.

**Actualiser le règlement intérieur**, en particulier sur le volet santé et sécurité en milieu professionnel et en assurer une communication à toutes les parties prenantes du CFA.

**Remettre à chaque apprenti** le guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage (nouvelle version datée du 8 juillet 2023). et le [Mémento](#) du Ministère du travail. Et en partager la lecture lors de la période d'accueil en CFA, en faisant un point spécifique sur la santé et la sécurité au travail.

**Formaliser la procédure de contrôle** de la période probatoire, en particulier sur le volet santé et sécurité.

**Recourir au [passport de prévention](#)**, service mandaté par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, pour valoriser les formations et reconnaissances (certifications, certificats, diplômes, habilitations, etc.) dans le domaine de la prévention des risques au travail.

### Les points de vigilance à respecter

**Mettre en place une procédure interne** permettant de garantir une sensibilisation aux risques en matière de santé et de sécurité au travail avant tout démarrage du contrat d'apprentissage en entreprise. Avec une vigilance plus poussée en direction des mineurs, et un rappel des obligations en direction des entreprises.

**Porter une attention stricte** lors du contrôle pendant la période probatoire, sur la qualité et le nombre de maître d'apprentissage, la nature des activités confiées. Et rappeler l'importance de ne pas laisser seuls et sans surveillance les apprentis (et notamment mineurs) dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

**Équiper le CFA** d'un dispositif de gestion « en temps réel » de gestion de l'absentéisme des apprentis (via SMS ou messagerie instantanée à destination de l'employeur et des représentants légaux si mineurs).

**Fixer les règles de manière claire** via le règlement intérieur, notamment dans les seuils en matière d'absences et/ou de retards au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA dans les cas extrêmes).

**Suivre scrupuleusement** les conseils et les procédures proposés dans la fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#) ».

### Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Participation des alternants dans la définition des seuils de retards et d'absentéisme et les sanctions équivalentes.

Mise en place de modalités de rattrapage des heures pour des absences injustifiées avec fiche de suivi - CFA La Fabrik, Fréjus : [L'absentéisme](#)

Des formes de "reconnaissance" délivrées aux apprentis respectant les critères définis par une charte interne de « bonne conduite » (par exemple : être respectueux des règles / de l'autre / des moyens mis à disposition, être en progrès, être en projet).

Proposition de fiche type "contrat pour réussir ensemble" avec identification des points forts et des points à améliorer.

Fiche synthétique sur les droits et devoirs des apprentis dans chaque livret d'apprentissage.

Usage de l'application « Sovesign » avec de réelles transformations des pratiques des apprentis.

Brochure publiée par la DREETS Nouvelle Aquitaine « [Apprenti – Apprentie, Contrat / Santé / Sécurité](#) », novembre 2023 (droits et obligations, principes clés réglementaires, services de prévention et de santé au travail)

Guides régionaux de sécurisation des parcours en apprentissage, à remettre aux [apprentis et entreprises](#), et aux [acteurs publics et privés](#)  
[Mémento](#) à destination des jeunes en formation professionnelle (1 page - publication du Ministère du travail mai 2023).  
[Vademecum SST](#) – MEN janvier 2023  
[Démarche Tuto'prev](#) - INRS  
Guide sur les [pratiques addictives](#) (Pays de la Loire).

[Fiche pratique questions/réponses](#) traitant de la thématique de la santé et de la sécurité au travail à disposition sur le site du ministère du Travail.

Articles [L6231-2](#) définissant les 14 missions obligatoires des CFA « *4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel* »

Communication aux responsables pédagogiques et administratifs de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.  
Sensibilisation aux risques via une fiche « tutoprev » (modèle INRS) pendant la période probatoire  
Programmation des modules spécifiques sur la santé et la sécurité au travail dès les premières alternances (par exemple, du programme de PSE en CAP et en bac pro).  
Partenariat du CFA avec la médecine du travail se traduisant par des interventions régulières en classes adaptées à chaque corps de métier.  
Partage du guide avec les entreprises lors de la réunion de début d'année avec les maîtres d'apprentissage.

## P r é c i s i o n s

**SOMMAIRE**

Le [règlement intérieur](#)

Les [droits et les devoirs](#) des apprentis

La [vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité](#) au travail des apprentis pendant le contrôle de la période probatoire (et lors de chaque visite en entreprise également)

Les [horaires de travail](#) (dont applicables aux apprentis)

La [rémunération des apprentis](#) – Mise à jour 11 avril 2024

La [procédure de gestion des absences](#) des apprentis

La spécificité des [congés maternité / paternité](#) des apprentis.

Les [accidents de travail / de trajet](#).

**1. Sur le règlement intérieur**

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « *Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis* ».

A noter la mise en conformité attendue fixée depuis le 31 décembre 2021, avec notamment les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres - [Article R6231-5](#).

[Article R6231-5](#) du Code du travail : « *La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant (...). Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres* ».

A consulter sur le site de Centre Inffo : un modèle de règlement intérieur (accessible [en cliquant directement ici](#)).

**2. Sur les droits et devoirs des apprentis**

**Délivrance de la carte d'étudiant des métiers** à chaque apprenti dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'apprenti au sein du CFA. Modèle de [carte d'étudiant](#) des métiers à utiliser

Le Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers tire les conséquences réglementaires de la création, par la [loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la carte d'étudiant des métiers. Cette carte est systématiquement délivrée en contrat d'apprentissage.

En contrat de professionnalisation, il faut en revanche remplir certaines conditions :

- être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être âgé de 16 à 25 ans ;
- la formation doit durer au minimum 12 mois.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

- Accès aux restaurants et hébergements universitaires du CROUS au tarif étudiant.
- Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc)
- Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

Plus de détails dans les textes réglementaires suivants :

[Article L6222-36-1 du Code du travail](#)

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire ».

[Article D6222-42](#)

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

[Article D6222-43](#)

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

[Article D6222-44](#)

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

- la photo du titulaire, tête découverte ;
- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- la date de naissance du titulaire ;
- la signature du titulaire ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Cette carte est strictement personnelle " ;
- le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

- le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;
- le nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;
- es mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ".

Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Aides auxquelles peut prétendre un apprenti

Partie réactualisée le 1<sup>er</sup> mars 2022 en prenant en compte l'article de [Challenges](#) du 22 février 2022, puis le 24 février 2023 à la lecture d'un article de [l'Etudiant](#).

##### - Les nouvelles aides ouvertes aux apprentis, étudiants et stagiaires

Dispositif proposé	Etudiant	Apprenti	Stagiaire
Chèque énergie	48 à 277 euros* (voir conditions)	48 à 277 euros*	48 à 277 euros*
Chèque carburant	100 euros* (voir conditions)	100 euros*	100 euros*
Aide financière exceptionnelle pour étudiants boursiers	100 euros* (voir conditions)	100 euros*	100 euros*
Allocation ponctuelle pour jeunes en recherche d'emploi	Jusqu'à 520 euros par mois* (voir conditions)	Jusqu'à 520 euros par mois*	Jusqu'à 520 euros par mois*
Aide spécifique ponctuelle pour étudiant en difficulté	Jusqu'à 2701 euros* (voir conditions)	Jusqu'à 2701 euros*	Jusqu'à 2701 euros*
Santé Psy	8 consultations gratuites* (voir conditions)	8 consultations gratuites*	8 consultations gratuites*

\* Les différentes conditions pour bénéficier des aides sont indiquées sur ces liens respectifs :

[Chèque énergie](#)

[Chèque carburant](#)

[Aide financière exceptionnelle pour les étudiants boursiers](#)

[Allocation ponctuelle pour jeunes en recherche d'emplois](#)

[Aide spécifique ponctuelle étudiants en difficulté](#)

Santé Psy- **Les primes à l'inscription (allocation de rentrée scolaire)**

L'Allocation de rentrée scolaire (ARS), est disponible pour tous les apprentis mineurs défavorisés.

Conditions pour en bénéficier : avoir moins de dix-huit ans et être scolarisés dans un établissement d'enseignement public, et respecter les plafonds de ressources fixés pour en bénéficier. Et surtout justifier de percevoir un revenu, pour leur apprentissage, inférieur à 55% du SMIC pour pouvoir toucher cette aide versée dans le courant du mois d'août.

Versée automatiquement pour les apprentis âgés de moins de 16 ans, l'ARS doit faire l'objet d'une demande de dossier pour les apprentis âgés de 16 à 18 ans.

- **L'accès aux bourses pour les jeunes de moins de 15 ans et engagés dans un parcours vers l'apprentissage**

Apport de la DGESCO B1-3

La circulaire MENE2123714C du 12 août 2021 précise dans le paragraphe I, champs des bénéficiaires au lycée : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire :

(...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...)

Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage

pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire. À compter du lendemain de

l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse. »

- **La prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport, premier équipement...) – approche générale**

Obligation de prise en charge par le CFA des frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale dès lors qu'ils sont financés par l'OPCO.

Extrait du Précis de l'apprentissage – publication Ministère du travail DGEFP (septembre 2021)

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale.

Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur.

Ils doivent être identifiés dans la convention de formation.

Référence : Article D. 6332-83 du code du travail

## 1. Les frais de restauration et d'hébergement

Les frais de restauration sont définis comme les frais relatifs à :

- la restauration du midi,
- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA.

Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;
- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

Références : 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis

Compléments

- *Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1 : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".*

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS. La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

A noter que le CROUS peut demander le numéro de sécurité sociale de l'apprenti. Par décret no 2023-1073 du 20 novembre 2023 complétant la liste des finalités et des catégories de responsables des traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, les CFA ont le droit de demander le numéro de sécurité sociale de leurs apprentis (Le texte représente le fondement juridique de votre traitement). En effet, le numéro de sécurité sociale s'appelle en langage administratif et juridique le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques

Le numéro de sécurité sociale est donc une donnée reconnue par décret comme obligatoire dans le traitement des données des apprentis, dans la mesure où il est indispensable pour, notamment :

- l'inscription à un examen de certification,
  - bénéficier des droits à la formation,
  - l'accrochage des certifications (par le certificateur) au passeport de compétences des titulaires,
  - l'utilisation du passeport de prévention,
  - la mise en place des contrats d'alternance etc.
- Il n'existe aucun texte obligeant un CFA à mettre à disposition des apprentis une cafétéria ou une cantine leur permettant de prendre leur repas. Sauf les règles de bon accueil inhérentes à tout établissement recevant du public. Ce n'est pas par contre le cas pour les entreprises : " Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration" - article R 4228-22 du code du travail

## 2. Frais de premier équipement

**Montant : dans la limite de 500 € et sur justificatif fourni par le CFA**

Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique (par exemple, mallette de couteaux des cuisiniers, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation : design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, etc.).

Le CFA peut soit :

- Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Laisser l'apprenti acheter le matériel nécessaire et rembourser ensuite l'apprenti à hauteur du forfait premier équipement perçu.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée.

Attention, le frais premier équipement n'a pas vocation à financer :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance ;
- L'outillage informatique du CFA : les équipements software et hardware par exemple.

Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti. Comme les frais annexes précédents, il doit faire l'objet d'une facturation. Celle-ci peut intervenir dès le premier acompte si la dépense est réalisée.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail

*Complément de la DREETS PACA : L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat, par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. Le CFA est le propriétaire. En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique, en lien direct avec son exécution (par exemple, design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux -*

métiers du numérique...), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait de premier équipement et la propriété en revient à l'apprenti.

- **Les compléments de salaire : prime d'activité, RSA...**

Des aides peuvent s'ajouter au revenu perçu par l'apprenti au cours de sa formation.  
Voir pour plus de détail dans la partie « rémunération » de la présente fiche.

- **Les primes à la mobilité : Mobili-Pass, aide au permis de conduire...**

Des aides à la mobilité, que ce soit pour se rendre sur le lieu de travail ou pour l'exercice de ses fonctions sont possibles :

- une aide au permis de conduire (permis B uniquement) : Les apprenti(e)s âgés d'au moins 18 ans (17 ans à partir de 2024), titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis B, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant forfaitaire de 500 €. Il appartient à chaque CFA d'instruire les demandes d'aide pour le compte de ses apprenti(e)s.

Le CFA :

- informe les apprenti(e)s de l'existence de l'aide et des conditions à remplir pour en bénéficier,
- fait remplir à l'apprenti(e) [le formulaire](#) de demande d'aide téléchargeable sur le portail de l'alternance,
- demande à l'apprenti(e) une copie de sa pièce d'identité et un devis ou une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois,
- transmet l'ensemble du dossier à [l'Agence de services et de paiement \(ASP\)](#), organisme en charge de la gestion de l'aide,
- verse le montant de l'aide à l'apprenti(e) et se fait ensuite rembourser par l'ASP en renvoyant le [« bordereau de transmission »](#) téléchargeable sur le portail de l'alternance.

Plus de précisions sur l'aide au permis de conduire sur :

- le [site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion,
- ou mieux encore, le [code du travail numérique](#),
- ou sur le site [etudiant.gouv.fr](#) Une aide au déménagement.

[Des aides comme le Mobili-Pass](#) se matérialisent sous la forme de prêts à taux réduit ou de subventions pour aider à l'installation, mais celles-ci sont souvent réservées à des cas particuliers, principalement pour les apprentis déménageant à plus d'une heure de trajet du lieu de résidence de leurs parents.

Pour les frais de transport, l'apprenti étant un salarié, il doit bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés. En général, les entreprises financent 50% de la carte transport (RTM en région PACA). Les apprentis bénéficient également de la carte ZOU de la région PACA.

Dans le cas d'un apprenti utilisant son véhicule personnel pour se rendre dans son entreprise, aucun dédommagement n'est prévu sauf dispositions particulières proposées par son entreprise.

- **Les aides au logement: Loca-Pass, APL...**

Un préalable : le site [alternant.actionlogement.fr](#) pour vérifier l'éligibilité de chaque apprenti aux aides au logement.

Ces aides sont sans condition d'âge (même pour les mineurs si le bail est cosigné par les parents) ni autre que celle des plafonds de revenus, tous les apprentis peuvent prétendre à l'une des trois grandes aides au logement distribuées par la CAF (et la Mutualité sociale agricole pour les apprentis agriculteurs):

- l'Aide Personnalisée au Logement (APL),
- l'Allocation de Logement Familiale (ALF)
- et l'Allocation de Logement Sociale (ALS).

Plus de détail sur le site [etudiant.gouv.fr](#)

[A noter](#) le lien sur [l'offre de logements](#) accessibles aux apprentis dans la région Sud (lien disponible depuis le site [Orientation Sud](#)).

Plusieurs autres dispositifs ont également été [mis au point par Action Logement](#) pour un accompagnement ciblé des apprentis selon les besoins.

- L'aide Mobili-jeune permet aux apprentis de moins de 30 ans dont les revenus n'excèdent pas le SMIC de bénéficier d'une allocation de 10 à 100 euros pour les aider à payer leur loyer, en fonction du montant du loyer et des autres aides au logement perçues par l'alternant. A noter : Les revenus de la famille n'entrent pas en compte dans le calcul du montant. Plus de détail sur le site [Mobili-jeunes](#).

- La garantie Visale apporte une garantie de paiement pour les signataires de moins de 30 ans qui ne peuvent présenter un garant pour leur loyer.
- Le Loca-Pass permet de couvrir un système de caution gratuite protégeant locataires et propriétaires en cas de loyers impayés.

- **Les aides du quotidien : bourses, Pass Culture...**

Ces aides sont apportées par les Régions. Certaines d'entre-elles attribuent, sous certaines conditions, des subventions exceptionnelles aux apprentis, notamment pour accompagner une embauche dans les secteurs demandeurs d'emploi. A voir avec chaque région pour vérifier les critères d'éligibilité.

De plus, le statut d'apprenti permet pour les moins de 26 ans d'obtenir la carte d'étudiant des métiers (ou carte nationale d'apprenti), qui leur permet de bénéficier d'un statut équivalent à celui des étudiants, avec les avantages que celui-ci comporte:

- accès aux restaurants et résidences universitaires,
- réductions sur les transports, les activités culturelles...

Et les apprentis âgés de 18 ans, comme tous les autres jeunes de leur âge, peuvent aussi être [bénéficiaires du Pass Culture de 300 euros](#) distribué par l'État.

**Droit accordé à chaque apprenti à un congé supplémentaire** de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail. Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage.

Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que SI le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».

Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

**Droit aux congés payés**

Extrait : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

« Votre congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre). Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

Vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions :

Période du 1er mai au 31 octobre

Vous devez prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (soit 2 semaines) sur la période allant du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année

Période du 1er novembre au 30 avril

Si vous ne prenez pas la totalité de votre congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1er mai au 31 octobre), vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (si vous prenez entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)
- 2 jours ouvrables (si vous prenez 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre)
- la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les règles d'application des jours de fractionnement ».

Le temps de formation en CFA est pris en compte dans le calcul des congés payés, mais les congés payés déterminés par nature dans le cadre d'un contrat de travail, ne s'entendent qu'en entreprise. Par incidence, les congés payés ne peuvent être pris que pendant les périodes d'alternance en entreprise.

Pour rappel, le code du travail impose que l'employeur ne doit pas empêcher l'apprenti de suivre ses cours théoriques en CFA (Article L6223-4).

[Article L223-1](#) + articles suivants [Modifié par Loi 80-386 1980-05-30 art. 3 | JORF 31 mai 1980](#)

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la

forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

[Article L6222-23](#)

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

[Article L6222-24](#)

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat

#### **Droit à une nouvelle période probatoire dans le cadre de contrats successifs**

Depuis la loi du 5 septembre 2018, tous les contrats d'apprentissage successifs, même conclus avec le même employeur, font l'objet en leurs débuts d'une période probatoire de 45 jours de formation pratique, consécutifs ou non. La période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

#### **Principe de gratuité de la formation en apprentissage**

Article L6211-1 du Code du travail (« (...) *La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal* »).

Article L6221-2 : « *Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage* ». Pour aller plus loin, se reporter à la fiche [Q1E7](#).

**Acquittement obligatoire de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)** par tous les apprentis inscrits dans des formations de l'enseignement supérieur (Pour aller plus loin, se reporter à la fiche [Q1E7](#) et/ou dans la [fiche ressource](#) sur les différences entre les deux contrats d'alternance).

#### **Obligation de formation pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans**

**Poursuite de la formation en CFA** pendant six mois et accompagnement des apprentis par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail - Articles [L6231-1](#) à [L6231-7](#) définissant les 14 missions obligatoires des CFA

« 5° *De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur* ».

#### **Remise en mains propres du diplôme original** par le CFA (ou par procuration).

Chaque académie propose à l'usage des nouveaux diplômés un formulaire de procuration à compléter accompagné de la carte d'identité pour qu'une tierce personne puisse venir si besoin récupérer le diplôme.

[Exemple dans l'académie de Nice](#)

Des compléments extraits du [site de l'académie de Nice](#)

« Les diplômes gérés par le service des examens sont :

CFG - DNB - BAC GENERAL - BAC TECHNOLOGIQUE - BAC PROFESSIONNEL - CAP - BEP - MC - BP - BTS - BMA - DECESF - DMA - DTMS - DCG - DSCG

Les diplômes, les attestations de réussite et les relevés de notes sont des documents à caractère nominatif.

Il est impératif de signer le diplôme à son retrait ou dès réception.

Il est recommandé de faire des photocopies du diplôme signé, des attestations ou du relevé de notes.

En cas de perte, de vol ou de sinistre, de votre diplôme ou si les services ne sont pas en possession de votre diplôme, il n'est pas possible d'en obtenir une copie. Seule une attestation de réussite vous sera délivrée.

L'attestation de réussite a une valeur officielle et donne les mêmes droits que l'original du diplôme.

En raison du contexte sanitaire et pour respecter les consignes de limitation des rassemblements de personnes, l'accueil du public est modifié au rectorat. Avant tout déplacement il est demandé de joindre les services académiques par courrier électronique. Il est demandé aux usagers de privilégier les démarches en ligne.

En cas d'absolue nécessité et après étude de votre demande, l'accueil se fera uniquement sur rendez-vous en contactant le service concerné par courrier électronique ».

### Droits et obligations du salarié en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel

Extrait du site du [Ministère du travail](#)

Le salarié doit avertir son employeur de son état et justifier son absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. S'il ne respecte pas ses obligations, le salarié prend le risque d'une sanction qui, selon les circonstances de l'espèce, peut aller jusqu'au licenciement.

La convention collective ou le règlement intérieur peut fixer les formes ou les délais dans lesquels le salarié doit informer son employeur (il est de toute façon préférable d'adresser le certificat médical à l'employeur en lettre recommandée avec accusé de réception).

- Le délai de prévenance de l'entreprise par le salarié, pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire prévue par [l'article L. 1226-1 du Code du travail](#) est fixé à 48 heures, sauf si le salarié fait partie des personnes blessées ou impliquées dans un acte terroriste, au sens des articles [L. 169-1](#) et [D. 169-1](#) du code de la sécurité sociale ; pour plus de précisions, se reporter aux informations en ligne sur [notre site](#).

► En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié (et, plus généralement, le travailleur) peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail ; sur cette visite de préreprise, on se reportera aux informations diffusées [sur notre site](#).

**À noter** : la loi du 2 août 2021 et le décret du 16 mars 2022 cités en référence, ont ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail pour maladie ou accident au-delà de laquelle le salarié peut bénéficier d'un examen de préreprise. Ces dispositions, destinées à mieux anticiper les risques de désinsertion professionnelle, sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

► Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un arrêt de travail lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut pas exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son arrêt. Son droit à indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.

À noter qu'un salarié atteint d'une maladie grave (cancer, sida, etc.) bénéficie de plein droit d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Pendant l'arrêt de travail dûment justifié, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier doit s'abstenir de toute activité non autorisée. S'il remplit les conditions prévues, le salarié bénéficie des [indemnités journalières de la Sécurité sociale](#) et d'[une indemnisation complémentaire versée par l'employeur](#).

### A compléter (liste non encore exhaustive)

### 3. Sur la vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail des apprentis pendant le contrôle de la période probatoire (et lors de chaque visite en entreprise également)

Principe général : Le règlement intérieur de l'entreprise est applicable concernant les mesures de santé et de sécurité.

#### Une idée intéressante pouvant être proposée pour tout nouvel apprenti embauché par une entreprise : proposer un rapport d'étonnement

Extrait du document « [Apprentissage pas à pas](#) » du CDG 33 (mis à jour en février 2023).

« Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;

- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte ».

#### Rappel aux employeurs et aux maîtres d'apprentissage :

- Des éléments de communication à donner à l'apprenti(e) en s'appuyant par exemple sur le [Mémento](#) du Ministère du travail et le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage. En particulier, au sujet de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail / du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure / des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir /des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité ;
- Des actions de prévention (techniques, organisationnelles ou informations) à mettre en œuvre pour prévenir tout risque (information, sensibilisation, formation) dans le cadre de leur obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale de tous leurs salariés (article L4121-1 du code du travail) ;
- De la possibilité à offrir à l'apprenti de participer, comme tous les acteurs en entreprise et en CFA, à la réactualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (cf [fiche Q17E29](#)).
- De l'obligation pour tout apprenti de bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou, si l'apprenti est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cependant, si l'apprenti a moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l'affectation sur le poste de travail. Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment :
  - les travailleurs titulaires d'une habilitation électrique,
  - les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite,
  - les jeunes travailleur de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits faisant l'objet d'une déclaration de dérogation à l'inspection du travail,
  - les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages,
  - les travailleurs exposés à l'amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), ...
  - les travailleurs affectés à une poste identifié à risque par l'employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.
- Des dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux (les travaux réglementés)  
Les risques particuliers ou machines dangereuses dont il est question font allusion à la liste des travaux réglementés normalement interdits aux mineurs. La réglementation a prévu un certain nombre de travaux dangereux auxquels il est interdit d'affecter un jeune travailleur de moins de 18 ans. Il s'agit de travaux estimés dangereux (certaines machines, certains produits chimiques, travaux en hauteur, rayonnement ionisant, amiante, poste à souder...). La réglementation a toutefois prévu une exception pour la formation. Les jeunes en formation technologique ou professionnelle peuvent bénéficier d'une dérogation pour être affectés à ces travaux dans le cadre de leur formation sous réserve que tout soit conforme (ce qui est obligatoire dans tous les cas pour tous les travailleurs), que ces travaux soient en rapport avec la formation et qu'une déclaration de dérogation ait été adressée à l'inspection du travail. La déclaration de dérogation est à adresser à l'inspection du travail par le CFA pour les travaux effectués en son sein, et par l'entreprise pour les travaux effectués chez elle. Certains travaux sont strictement interdits sans aucune possibilité de dérogation (travaux à caractère pornographique, vente d'alcool, travaux en hauteur dans les arbres...). Concernant l'affectation à l'utilisation, l'entretien ou la maintenance de machines dangereuses, elles constituent un des travaux réglementés dérogeables pour lesquels il faut faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail et cocher « oui » si on en utilise sur le formulaire de dérogation dont il est question supra. Les machines concernées sont les suivantes :
  - Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
  - Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :
    - 1° des machines mentionnées à l'article R4313-78 en code du travail, quelle que soit la date de mise en service. Il suffit de regarder l'article en question qui liste une vingtaine de machines (nacelle élévatrice, toupie à bois, scie à chaîne, c'est-à-dire tronçonneuse, pont élévateur de véhicule...).
    - 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse...). C'est-à-dire des machines conformes et comportant des protections mais pour lesquels il est normal qu'on ne puisse pas les protéger intégralement : la lame de la disqueuse dont le carter est partiel.
 La DREETS PACA précise qu'elle dispose depuis longtemps de documents qui résument et expliquent tout cela. En particulier, la notice ci-jointe dont la dernière version date de 2015. La notice et les formulaires sont publics, publiés sur le site internet de la DREETS PACA mais

également sur les sites académiques. Pour mémoire, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version [apprenti et entreprise](#) / version [CFA et administrations](#)) fait référence aux acteurs de l'inspection santé et sécurité au travail

- Site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/securite-hygiene-et-conditions-de-travail-121588>
- Site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/sante-securite-au-travail>

Ils peuvent tout à fait être diffusés aux OPCO, CFA et employeurs.

Concernant le formulaire de dérogation, la réglementation n'a prévu aucun format obligatoire. La DREETS PACA a cependant travaillé à l'élaboration d'une trame régionale la plus compréhensible et la plus complète possible pour faciliter la tâche aux employeurs et CFA. Pour les filières automobiles et menuiserie, il y a un formulaire dédié qui liste toutes les machines, tous les produits chimiques et autres travaux qu'on peut s'attendre à trouver dans ces formations.

La DREETS précise : "C'est le plus simple et le mieux quand cela existe pour une filière, sinon il faut utiliser le formulaire générique qui donne les grandes catégories de travaux. Il existe plein de formulaires de dérogations créés par plein d'acteurs différents. Il existe même un formulaire national du ministère du travail qui l'a créé tardivement après que les régions aient déjà créé le leur. Je conseille toujours d'utiliser le régional qui a été élaboré et enrichi au fur et à mesure des retours d'expériences en région".

Pour la question relative à l'impact sur le contrat d'une entreprise qui cocherait « oui » par précaution, il n'y a pas d'impact sur le contrat. Simplement l'inspection du travail sera amenée à vérifier les machines cochées dans le cas contrôle. Le CFA et l'inspection du travail pourront également s'étonner de l'usage de certaines machines ou de la réalisation de certains travaux s'ils ne sont pas en rapport avec la formation. L'inspection du travail vérifiera alors la situation, et si les travaux ne sont effectivement pas réalisés par l'apprenti ou l'élève, l'inspection du travail pourrait être conduit à demander à l'employeur de rectifier sa déclaration ou de faire un écrit pour attester que ce n'est pas le cas.

Pièces jointes :

- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
- [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
- [Exemple de document de déclaration dans la filière des métiers de l'automobile](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).
- [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.
- Arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne)

Rappels des règles nationales (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)

Accès direct à la page sur les travaux réglementés, de [l'académie de Nice](#), de [l'académie d'Aix-Marseille](#).

Point particulier : Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la protection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

- De la possibilité d'expérimenter le nouveau passeport de compétences ouverts à tout salarié.

Extrait de [l'actualité juridique de l'UPE13](#) - Objectif du Passeport de prévention

L'objet du "passeport de prévention" est d'accompagner les travailleurs et les demandeurs d'emploi dans le suivi et la valorisation de leurs compétences en matière de santé et de sécurité au travail. De la même manière que pour le "passeport de compétences", il sera accessible à tous les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF), et est disponible dès maintenant dans une version bêta.

Chaque titulaire d'un Passeport de prévention pourra y consulter les informations relatives aux formations à la santé et à la sécurité au travail qu'il aura suivies. Ces informations seront alimentées dans les passeports des usagers au fur et à mesure du déploiement du service.

Calendrier de déploiement du passeport de prévention : Depuis le 30 mai 2023, le Passeport de prévention est accessible en version bêta. Le titulaire peut consulter son Passeport de prévention dans lequel seront automatiquement renseignées les certifications professionnelles obtenues en matière de santé et sécurité au travail. Le titulaire pourra partager ses informations à son employeur sous la forme d'une attestation de prévention.

À partir de 2024 : le "passeport de prévention" disposera de nouvelles fonctionnalités

Les employeurs, les organismes de formation et les titulaires pourront déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire.

Le Passeport de prévention de chaque titulaire sera donc enrichi de nouvelles données relatives aux formations en santé et sécurité au

travail, autres que celles sur les certifications professionnelles.

Un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le Passeport de prévention. Les certifications professionnelles renseignées dans le Passeport de prévention : Le "passeport de prévention" permettra à son titulaire de retrouver dans un espace unique et personnel l'ensemble de son parcours de formation en santé et sécurité au travail, mais également de le partager aux employeurs grâce à l'attestation de prévention. Pour les employeurs, le Passeport permettra d'assurer une meilleure traçabilité et gestion des formations en matière de santé et sécurité au travail.

Liens utiles : [plaquette de présentation "passeport de prévention"](#) ; [portail passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](#).

#### 4. Sur les horaires de travail

*Extrait de Service-public.fr et complété avec les nouvelles réglementations en vigueur.*

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

##### Précis sur la durée légale du travail

###### Cas général :

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées.

- 35 heures par semaine : Débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe une autre période de 7 jours consécutifs
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Autres cas : Durée du travail dans la fonction publique d'État (FPE) / Durée du travail dans la fonction publique territoriale (FPT) / Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH)

##### Durées maximales de travail

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. prévus.

###### Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

###### Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

###### Exemple :

*Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.*

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

#### Temps de pause

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée. Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

A savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

#### Décompte des heures de travail

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

- Horaires collectifs

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.

- Horaires individualisés

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.

Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE).

En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

#### Cas spécifiques des apprentis

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

#### **Durée de travail (extrait arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne) : Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail**

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail). A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants). Plus précisément:

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27);
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20);
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2); il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15);
- repos quotidien: durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1);

- repos hebdomadaire: il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3);
- congés payés: sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

*Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.*

*Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).*

*Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.*

*« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.*

*Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».*

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

*S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.*

#### Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'[inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un [jour de fête légale](#)

**A savoir :** des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

#### Cas des élèves de moins de 15 ans (dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'apprentissage)

Extrait de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>

Le stage ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine.

Le repos est de 2 jours par semaine, si possible consécutifs.

L'élève bénéficie des congés scolaires.

Les horaires de stage doivent être compris entre 6h et 20h.

**Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail**

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)			
Critères d'âge	Jeunes ayant 15 ans entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 31 décembre de l'année en cours*	Apprentis de 15 à 16 ans (L. 6222-1: jeunes ayant accompli la scolarité du 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire)	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale	<b>8 heures sauf dérogation</b> (L. 6222-25)		
Durée maximale hebdomadaire	<b>30 heures maximum par semaine</b> (en entreprise)	<b>35h sauf dérogation</b> (L. 6222-25) N.B: Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	<b>7h maximum par jour</b>	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1). Plus d'informations sur le site du <a href="#">Service public</a>	
Travail de nuit	<b>Horaires ne pouvant pas être en deçà de 6h du matin et au-delà de 20 heures le soir</b>	<b>Interdiction</b> de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	<b>Interdiction</b> de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 h (L. 3164-1). Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24): - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1); - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2); - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4); – Boulangerie- Pâtisserie: possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite; – HCR: jusqu'à 23h30 – Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an; – Spectacle: jusqu'à 24h; A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Travail du dimanche	<b>Interdiction le dimanche</b>	<b>Interdiction</b> (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie – pâtisserie ; Boucherie- charcuterie ; Fromagerie- crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries- graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses		<b>30 mn consécutives</b> après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien		<b>&gt;ou égal à 14 heures</b> (L. 3164-1)	<b>&gt;ou égal à 12 heures</b> (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	<b>2 jours consécutifs</b> (L. 3164-2) Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, <b>il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche.</b> Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de <b>2 jours consécutifs.</b>	<b>2 jours consécutifs</b> (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutifs. (L. 3164-2) La dérogation au travail dominical ne vaut que pour les apprentis mineurs.	
Congés payés	<b>Congés scolaires obligatoires</b>	<b>Droit commun</b> (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	<b>Interdiction.</b>	<b>Interdiction</b> (L. 3164-6) Dérogations : établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listes par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8). Aux termes de l'article 11-3 de l'avenant n° 2, « <i>le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés</i> ». L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : « <i>lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé</i> » Dans notre secteur, l'apprenti mineur peut ainsi travailler les jours fériés. Toutefois, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base perçu est doublé. De plus, comme pour les autres salariés, les apprentis mineurs comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient des 6 jours fériés garantis et des 4 jours fériés non garantis (en application de l'avenant n° 6 du 15/12/09). En d'autres termes, si l'apprenti mineur travaille un jour férié garanti, il bénéficiera d'un salaire journalier doublé et, soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation.	

\*Plus de précisions, consultez la [page internet](#) dédiée à l'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans

## 5. Sur la rémunération des apprentis

Un article très complet sur le sujet de la [DREETS Nouvelle Aquitaine](#), janvier 2024 – Rémunération et apprentissage, les grands principes

- Cas particulier du [premier contrat](#)
- Cas particuliers de la [succession de contrats](#)

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

Le calcul de la rémunération d'un apprenti prend effet à la date d'exécution du contrat et prend fin à la date de fin du contrat.

Il correspond à un % du SMIC.

Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus*
1 <sup>ère</sup> année	27%	43%	53%	100%
2 <sup>ème</sup> année	39%	51%	61%	100%
3 <sup>ème</sup> année	55%	67%	78%	100%

\*% du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut avoir sa propre grille de rémunération des apprentis et ainsi prévoir des pourcentages différents de ceux prévus par la loi. Dans ce cas, c'est le montant le plus favorable qu'il faut appliquer.

**Principe de base : La rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation**

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

A noter (extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail) :

- « Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :
  - Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
  - Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (...) »
- S'agissant de l'évolution de la grille indiciaire au cours du cycle : « La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

**Dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.**

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail (page 20) :

« Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage qui entraîne de facto une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

Il s'agit en effet de considérer ce régime d'exception au principe de l'année contractuelle comme applicable aux seules entrées sous contrat d'apprentissage en cours de cycle de formation au titre d'une année pleine de ce cycle.

Par exemple : un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2) ; bien qu'en première année contractuelle, l'année complète de première année de master sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de master 2 en apprentissage une rémunération du taux de 2<sup>ème</sup> année de la tranche d'âge considérée ».

**La convention tripartite a un impact direct sur la rémunération de l'apprenti**

L'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

- **Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)**

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#). Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'[article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2<sup>ème</sup> année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

**- Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)**

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.

Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2<sup>ème</sup> année ».

Précision sur la rémunération à appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ? Extrait de la [FAQ du Ministère du travail](#) – 2019.

« Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).

Source : article D. 6222-29 du Code du travail ».

A noter : Les pourcentages de rémunération prévue peuvent être augmentés de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- Vous préparez un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Exemple : Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de 51% du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de 51% + 15 points soit 66% du SMIC.

**Les montants de rémunération (mise à jour janvier 2024)**

Contrat d'apprentissage (au 1 <sup>er</sup> janvier 2024)	Taux minoré possible*		Taux normal			
	16 ans (et moins)	17 ans	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans
1 <sup>ère</sup> année	381,65	429,36	477,07	759,78	936,47	1766,92
2 <sup>ème</sup> année	551,28	620,19	689,10	901,13	1077,82	ou le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire min. conv
3 <sup>ème</sup> année	777,44	874,63	971,81	1183,84	1378,20	

\*Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, peut percevoir un Smic minoré. Un abattement spécifique est également prévu s'il s'agit d'un jeune en contrat de professionnalisation ou en d'un contrat d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation (au 1 <sup>er</sup> janvier 2024)	Âge	Titulaire Bac général et certifications < au Bac	Titulaire Bac professionnel ou technologique
Taux minoré possible*	16 ans (et moins)	777,44	918,79
	17 ans	874,63	1033,65
Taux normal	< 21 ans	971,81	1148,50

21 à 25 ans	1236,84	1413,54
≥ 26 ans	1766,92	ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

\*Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, peut percevoir un Smic minoré. Un abattement spécifique est également prévu s'il s'agit d'un jeune en contrat de professionnalisation ou en d'un contrat d'apprentissage.

Plus de détails :

- Lien vers le [simulateur de calcul](#) de la rémunération d'un alternant (apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle) / Le [simulateur de calcul de la rémunération](#) sur le portail de l'alternance / le [simulateur de calcul d'aide](#) à l'apprentissage
- Sur le site [Alternance professionnelle](#), un article très complet sur la question de la rémunération.

### Compléments

#### La majoration du salaire

La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

#### Le montant de la rémunération dans le cas d'une prorogation du contrat suite à un échec à l'examen

En cas d'échec à l'examen de l'apprenti, l'entreprise maintient le salaire de l'année précédente (du fait de l'absence de progression)..  
Extrait du site de l'[Opco Atlas](#).

#### Les modalités de règlement du salaire (Extrait de [Centre Inffo](#) du 9 janvier 2023)

Les deux modalités de règlement du salaire (en espèce, par chèque ou par virement) sont règlementées. Ainsi, le paiement du salaire en espèces n'est possible que si le montant du salaire est inférieur à 1 500 € (Décret n° 85-1073 du 7 octobre 1985 modifié par décret n° 2001-96 du 2 février 2001), sauf si le salarié en fait expressément la demande ([article L3241-1 du Code du travail](#)). S'agissant d'une règle concernant le règlement, cette limite s'apprécie au regard du montant du salaire net, non du brut.

**Depuis le 27 décembre 2022, le salaire payé par virement doit se faire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire.**

Cette règle a deux conséquences :

- le mandatement d'un tiers comme bénéficiaire du paiement du salaire n'est plus possible (interdiction des procurations) ;
- l'employeur doit contrôler les identités référencées sur les justificatifs des comptes bancaires ou postaux des salariés, et ce régulièrement.

Il est fortement conseillé à l'employeur de demander aux apprentis ne répondant plus à ces conditions, de transmettre un justificatif de compte bancaire ou postal à leur nom ou tout justificatif permettant de démontrer leur qualité de co-titulaire dudit compte.

**Attention !** Compte tenu des obligations pesant sur l'employeur, la preuve de la co-titularité ne peut se faire qu'avec la production d'un justificatif émanant de la banque (ex : un RIB mentionnant les deux noms). En effet, en cas de paiement à la mauvaise personne, la jurisprudence considère qu'il faudra repayer le salaire (Cass. soc., 22 oct. 1996, n° 93-46.087).

L'interdiction du paiement du salaire à un tiers ne s'applique par lorsque l'apprenti est mineur non émancipé. Le principe est en effet celui du paiement au titulaire de l'autorité parentale ou au tuteur. Cependant, en pratique, le salaire peut-être réglé directement au mineur si le titulaire de l'autorité parentale ou le tuteur ne s'y oppose pas expressément. Il est donc conseillé à l'employeur d'un apprenti mineur de se rapprocher du titulaire de l'autorité parentale pour autoriser le paiement effectif du salaire à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, l'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti ([article L6222-5](#) du Code du travail). Aucune possibilité de procuration n'est prévue dans ce cas et il n'est pas certain que la co-titularité soit permise. En revanche, aucun texte n'est venu préciser ce qu'il faut entendre par « une partie du salaire ». La réécriture, suite à l'entrée en application de la loi de 2018, de la partie règlementaire du Code du travail relative à l'apprentissage, a conduit à la suppression, à compter du 1er janvier 2020, de l'obligation de verser un montant au moins égal à 25 % du salaire fixé au contrat à l'apprenti mineur employé par un ascendant (article R6224-8 Code du travail abrogé par décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019).

#### Le versement de la prime de partage de la valeur aux apprentis

Extrait de Centre Inffo : Une [instruction du 10 octobre 2022](#) est relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

L'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat crée un nouveau dispositif de prime exonérée sur le modèle des dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat précédents. Ce dispositif est applicable aux primes versées par les employeurs à compter du 1er juillet 2022.

Les employeurs peuvent verser sans condition une prime de partage de la valeur d'un montant de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire. La prime concerne également les apprentis. Il est précisé que si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la décision unilatérale en application de la réponse à la question 2.7 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Cette prime est éligible à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur. A noter que les contributions formation, à savoir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient de l'exonération appliquée au dispositif sans limitation de durée.

#### La prime d'activité

Au même titre que tout salarié majeur, l'apprenti peut prétendre à la prime d'activité, du moment que son revenu mensuel net avant impôts est au minimum de 1070,78 €.

Versée par la Caisse d'allocations familiales, elle est conditionnée à une actualisation trimestrielle selon plusieurs critères. Selon son niveau de ressources, l'apprenti peut également toucher le Revenu de solidarité active (RSA) s'il a plus de 25 ans, ou le RSA Jeune s'il est âgé de 18 à 25 ans, sous réserve pour ce dernier qu'il puisse justifier d'une expérience professionnelle de 24 mois sur les trois dernières années.

Plus de détail dans le lien suivant : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/la-prime-d-activite>

#### La prime de fin d'année aux apprentis (DGEFP)

Aux termes de l'article L. 6222-23 du code du travail, « L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation. »

A ce titre, et la jurisprudence est claire sur ce point, tout dépend des conditions d'acquisition et d'octroi d'une telle « prime de fin d'année », laquelle n'existe pas en tant qu'obligation légale ou réglementaire...

Le régime de chaque entreprise peut être différent, ainsi que le mode de calcul de cette « prime », étant entendu que quand l'apprenti(e) se rend en organisme de formation théorique, il/elle continue à être rémunéré(e) par son employeur...

Il s'agit donc d'opérer au cas par cas, et si l'apprenti(e) n'est pas clairement exclu(e) de son bénéfice, je ne vois pas ce qui pourrait l'en priver.

En conclusion, apprenti(e)s et salarié(e)s « de droit commun » devraient préalablement s'intéresser aux éléments « supplémentaires » de rémunération que peut éventuellement offrir une entreprise par rapport à une autre, dans le cas bien sûr où ils/elles bénéficient d'un choix de recrutement.

#### **La prime "partage de la valeur" pour les salariés faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés**

Le régime d'exonération de contributions sociales et d'impôt sur le revenu, qui devait initialement prendre fin au 31 décembre 2023, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. [Pour en savoir plus.](#)

#### Le cumul d'activités d'un apprenti

Extrait du [Guide apprentissage 2017 - Fonction publique](#)

« Le cumul d'emploi est autorisé de droit dans les limites suivantes :

- Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour et 48 heures par semaine
- Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail. L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'autoentrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'autoentrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;

- Informer l'employeur de sa création d'activité auto entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur ».

Remarque : Est-il nécessaire de rappeler que l'apprentissage est une formation initiale, avec pour objectif la réussite à un diplôme ou à un titre professionnel, et qu'elle requiert de fait une pleine mobilisation de l'apprenti à cette fin ?

Certes, le cumul d'emploi est autorisé dans le droit (avec les limites évoquées supra), mais il s'agira sans doute de questionner avec l'apprenti son impact dans son activité avec son employeur principal, et celle au sein du CFA. Une option à étudier pourrait être également le recours à des heures supplémentaires si la question de la rémunération est déterminante (cf dans le [Guide](#) page 26).

#### **La charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti**

Les apprentis bénéficient de l'ensemble de la législation sociale applicable aux salariés, sauf si elle est contraire à leur statut de jeune travailleur en formation (C. trav., art. L. 6222-23). Ainsi, le régime de droit commun de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures supplémentaires s'applique à l'apprenti. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2023. Elle se prononce à cette occasion sur les éléments que peut présenter un apprenti à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires et sur leur appréciation.

Le code du travail prévoit une preuve partagée en deux temps en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies. Il revient d'abord au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. Il n'a pas à prouver qu'il a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées. Si le salarié ne présente pas des éléments suffisamment précis, le juge rejette sa demande. Si les éléments sont suffisamment précis, l'employeur y répond en produisant ses propres éléments justifiant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge se prononce alors en tenant compte de l'ensemble des éléments fournis par le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 3171-4).

#### **Le non-paiement du salaire par l'employeur**

Le non-paiement du salaire d'un apprenti par son employeur au prétexte de la présence de l'apprenti en CFA, ou encore de refus du droit aux congés sont dans l'absolu des motifs de saisine de l'inspection du travail. Cf [Guide de sécurisation des parcours en apprentissage](#).

Toutefois, il s'agira d'apprécier le niveau de gravité de la problématique et le recours à une médiation en sollicitant l'un des médiateurs de l'apprentissage pourrait être envisagé avant de recourir à la saisine de l'inspection du travail.

En complément, il est utile de rappeler certains principes préalables :

- L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. Aux termes de l'article L. 6223-4 du code du travail, « l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».
- **L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié**, il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prises à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. **La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.**
- L'article L6221-1 précise : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.
- **L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».**

*A noter (source DGEFP) : Cas de figure d'une absence d'un apprenti à un cours de formation théorique, indépendante de sa volonté (absence d'un enseignant, grève d'un formateur, etc.), et dans le cas où cet apprenti est dans l'impossibilité matérielle de rejoindre alors son entreprise de formation pratique.*

*L'apprenti se tient par conséquent à la disposition de l'organisme de formation théorique (lequel détient une sorte de « délégation » de formation par l'employeur ayant conclu le contrat d'apprentissage). Si l'ensemble des conditions précitées sont remplies, l'employeur assurant la formation pratique de l'apprenti ne peut donc pas opérer de retenue sur salaire.*

*Cette disposition s'applique autant à une retenue sur salaire d'une seule heure ratée, qu'à l'ensemble de la journée de formation au cours de laquelle l'apprenti a pu suivre d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en ce sens).*

#### **6. Sur la procédure de gestion des absences des apprentis, avec :**

- Des fiches d'émargement (et/ou tout autre document probant : exercices réalisés, corrections du formateur...) comprenant la mention des horaires et des modules suivis ou intitulés de formation, la mention du nom du formateur, la signature du formateur, la signature par les stagiaires pour chaque demi-journée.

NB : pour l'émargement, se reporter à [l'article de Centre Inffo](#) de novembre 2022.

- Un dispositif d'alerte opérationnel permettant de prévenir en temps réel les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les chefs d'entreprise (notamment via des progiciels de gestion).
- Une procédure négociée avec les entreprises de retenue automatique sur salaire dans le cas d'absences injustifiées. Plus d'informations sur les retenues sur salaire pour absences injustifiées dans l'article [en cliquant ici](#).
- Une proposition de modalités d'enseignement alternatives pour les apprentis momentanément ou durablement absents (formation à distance, ...).

## 7. Sur les congés maternité / paternité :

Pour les absences pour maladie et congés pour événements familiaux, se reporter au site du [Ministère du Travail](#).

Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).

Pour calculer les droits relatifs au congé maternité d'une salariée du secteur privé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

Extrait du site de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

Mise à jour 21 juin 2021

« La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant (il convient également de se reporter aux conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables) :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
<b>Cas général</b>			
1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>ème</sup> naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
<b>Naissance de jumeaux</b>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
<b>Naissance simultanée de plus de deux enfants</b>	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La salariée qui attend un enfant et qui a déjà au moins deux enfants à charge peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

La salariée qui attend des jumeaux peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction d'emploi, une femme salariée peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin ; cette information se fait par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur ne peut s'opposer au départ de la salariée en congé de maternité.

Si elle le souhaite, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les dix semaines qui suivent, la salariée fait l'objet d'une protection spécifique [contre le licenciement](#). Ce dernier ne peut, en tout état de cause, prendre effet ou être signifié à la salariée pendant la durée du congé de maternité. Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévu par [l'article L. 1225-4-1 du code du travail](#).

**Quelles sont les dispositions spécifiques ?**

Plusieurs dispositions spécifiques sont prévues pour faire face à des situations particulières.

Ainsi :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales exposées ci-dessus est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Ainsi, par exemple, une assurée sociale dont l'accouchement a lieu le 12 juillet 2021 alors que la date prévue de début de son congé maternité était fixée au 22 juillet 2021, bénéficiera d'une période supplémentaire indemnisée égale à 10 jours. Sur cette disposition particulière, les conditions à remplir et les justificatifs à produire, il convient de se renseigner auprès de sa Caisse d'assurance maladie ou de consulter [le site de l'Assurance maladie](#) ;
- à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant ;
- en cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise entre la naissance de l'enfant et la fin, selon le cas, de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité ou, si la mère était fonctionnaire, du maintien de traitement lié à la maternité), le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, le cas échéant reportée lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement. Il doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (article L. 1225-28 du code du travail). Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux [articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail](#). Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le père bénéficie alors des indemnités journalières pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère ; si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

**Quelle est la situation à l'issue du congé ?**

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur les garanties offertes à la salariée en matière d'évolution salariale, de congés payés, etc., voir la [fiche « Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption](#)).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1 du code du travail](#). Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son [compte personnel de formation \(CPF\)](#), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

Elle doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail par le [médecin du travail](#). Pour cela, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise cet examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par la salariée, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Les salarié(e)s peuvent également choisir de bénéficier d'un [congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel](#).

Pour élever son enfant, le salarié (la mère ou le père) en CDI peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (par LRAR ou lettre remise contre récépissé), rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche par LRAR ou lettre remise contre récépissé.

Il bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ; les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur lui sont adressées par LRAR (le refus de ces propositions est adressé à l'employeur dans les mêmes formes). Le salarié réembauché dans l'entreprise bénéficie d'un droit à une action de formation

professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; l'employeur doit également lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ».

## 8. Sur les accidents de travail d'un apprenti

### ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN APPRENTI LORS DE SA FORMATION AU CFA : Qui est responsable ?

Un article [Centre info](#), explique que lorsque le titulaire d'un contrat d'apprentissage est victime d'un accident du travail lors de sa formation en CFA, la responsabilité du CFA n'est pas engagée et que la faute inexcusable est imputée à l'employeur.

Cour de cassation, 2ème chambre civile, dans un arrêt rendu le 11 février 2016.

Un autre article de [PREVENTIONBTP](#) confirme que c'est à l'employeur d'analyser les circonstances de l'accident d'un apprenti lors de sa formation au CFA. Il doit mettre en place des mesures de prévention correctives pour éviter qu'il ne se reproduise. Il faudra modifier en conséquence le document unique.

Que doit faire l'employeur ?

Face à cette situation qui semble incongrue, il est important d'informer les dirigeants qui emploient des apprentis, des risques liés à la formation au sein du CFA ou d'un lycée professionnel.

L'employeur doit renforcer la prévention dans son document unique en évaluant les risques encourus par les apprentis lors de leur activité au CFA. Il doit les sensibiliser et les former.

Il peut également demander le document unique du CFA afin de s'assurer que l'évaluation et la prévention des risques tiennent compte de la sécurité des apprentis, un plan de prévention entre l'entreprise et le CFA peut être également une solution efficace.

#### En résumé

Les entreprises qui recrutent des apprentis doivent être considérés comme des salariés à part entière. Les dirigeants doivent donc veiller à leur santé et à leur sécurité. Ainsi l'employeur doit tenir compte dans son DUER des risques liés à l'activité des apprentis y compris lorsqu'ils sont au CFA ou au lycée professionnel.

(...) les entreprises d'accueil dont les apprentis sont en formation au CFA ou au lycée professionnel (doivent donc être) sensibilisées sur leurs obligations et sur les risques liés aux périodes où leurs « salariés apprentis » sont à l'école en formation.

Les entreprises d'accueil, le lycée professionnel ou le CFA doivent en plus de leurs DUER respectifs, mettre en place un Plan de prévention puisqu'au final ce sont des apprentis (salariés) qui sont en coactivité avec les salariés et les activités du lycée pro ou CFA.

Cour de cassation

La cour de cassation a jugé au final qu'elle donnait tort au dirigeant. Elle a jugé en droit que le dirigeant était responsable envers son salarié.

Conséquences possibles

Par contre si l'employeur estime que le lycée professionnel ou le CFA ont commis une négligence et que la faute leur incombe, celui-ci peut très bien entamer une procédure et demander réparation auprès de la juridiction compétente.

Salariés d'un sous-traitant et intérimaires

Il en est de même dans les cas où l'entreprise utilisatrice est responsable d'un AT du salarié d'un sous-traitant ou si l'entreprise a recouru à des intérimaires.

Si l'employeur utilise des intérimaires ou des salariés de sous-traitants sur les chantiers, en cas d'accident, le salarié peut agir en reconnaissance de faute inexcusable. Cette action doit être engagée contre l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante et non contre la société utilisatrice.

En revanche, l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante peut agir contre la société utilisatrice dont la responsabilité est engagée concernant l'accident de l'intérimaire ou du salarié du sous-traitant pour demander le remboursement du montant de la condamnation.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/obligation-de-securite-de-l-employeur-une-responsabilite-penale-etendue-aux-salaries-des-sous-traitants>

En conclusion

Dès que sont utilisés des apprentis, des intérimaires, ou des salariés de sous-traitants, il y aura responsabilité de l'un ou de l'autre en cas d'accident, voire une co-responsabilité. Une entreprise condamnée pourra se retourner contre l'autre.

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Contenu à intégrer prochainement.