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

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

Les mesures de responsabilisation (vademecum Ministère de l'Education nationale, juin 2012)
Clauses types de la convention (arrêté du 30 novembre 2011)

Guides régionaux de sécurisation des parcours en apprentissage, à remettre aux apprentis et entreprises, et aux acteurs publics et privés

Mon guide d'apprenti, par l'OPCO AKTO

Décret 2026-728
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, ***de manière renforcée lorsqu'ils sont mineurs. Il les informe des dispositifs d'accompagnement, de prévention et de signalement des situations de violences, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et de discriminations, ainsi que des interlocuteurs susceptibles de les accompagner. Il communique les coordonnées du médiateur de l'apprentissage et veille à signaler les dysfonctionnements à l'inspection du travail.***

OBLIGATIONS SPECIFIQUES
Le prestataire organise la prévention des situations de violences ou harcèlement dans l'établissement ou en marge de l'établissement, ainsi que dans l'entreprise d'accueil. Présentation de la mission de médiateur de l'apprentissage prévue à l'article L. 6222-39 du code du travail et transmission de l'adresse de contact pertinente à l'apprenti.

Les actions à conduire par priorités

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.

- **Respect strict de l'article** L6231-2 du Code du travail « *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* »
- **Actualisation du 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.
- **Formalisation synthétique** des droits et des devoirs des apprentis (par exemple dans le livret d'accueil ou d'apprentissage).
- **Vigilance en matière de santé et de sécurité au travail** dans le cadre du contrôle pendant la période probatoire, et notamment dans le cas d'apprentis mineurs.
- **Expérimentation** du passeport 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.
- **Remise systématique à chaque apprenti et à chaque maître d'apprentissage** du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage et du 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, mais également sur les situations de violence, de harcèlement ou encore de discrimination.
- **Prise en compte rigoureuse par tous les acteurs du CFA du contenu du «** guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage » dans sa version complète (version 40 pages) pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage.

Créée le : 23 août 2023
Dernière mise à jour : 30 octobre 2026

Santé et sécurité

Code du travail numérique – L'essentiel sur les jeunes travailleurs
« Evaluation des risques professionnels et document unique », INRS, juin 2025, 23 p.

Webinaires : CARIF-OREF, mai 2024 (Règles applicables en matière de Santé et sécurité) pour les CFA et les apprentis) / DRIEETS Paris, mars 2024 (ressource complète sur les règles applicables en matière de droit du travail : Droits des apprentis et plaquette associée
Brochure publiée par la DREETS Nouvelle Aquitaine « Apprenti – Apprentie, Contrat / Santé / Sécurité », novembre 2023 (droits et obligations, principes clés règlementaires, services de prévention et de santé au travail)
MEMENTO à destination des apprentis / des employeurs (Ministère du travail)
Vademecum SST – MEN janvier 2023
Démarche Tuto'prév – INRS
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.

Les points de vigilance à respecter

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, ou encore sur le volet santé et sécurité (cf fiche Q12E21). 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, et notamment pour les CFA accueillant des apprentis mineurs (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 ».

Dans le cas de manquements avérés dans le respect des 14 missions obligatoires des CFA, dont en matière d'accompagnement dans la recherche d'entreprises …
Les CFA noteront les responsabilités des OPCO dès lors qu'un signalement leur est communiqué :

- Sur la base de l'article R. 6316-7-1 du code du travail : les OPCO doivent signaler, de manière étayée, les manquements qu'ils constatent au référentiel Qualité.
  Charge à l'OPCO en tant que payeur de prendre les mesures qui conviennent (en l'espèce, le signalement au certificateur), charge à l'organisme certificateur de prendre en compte ces signalements et d'éventuellement réaliser un audit de surveillance.
- Sur la base de l'article R. 6332-26 du code du travail : les OPCO ou le GIE D2OF, peuvent réaliser un contrôle qualité sur place.
- Sur la base de l'article R. 6316-9 du code du travail : les OPCO peuvent, en cas d'anomalie constatée dans l'exécution des 14 missions, refuser toute prise en charge à l'organisme considéré et le financement de toute nouvelle action pour une durée de six mois.

Respecter scrupuleusement les procédures en vigueur, notamment celles portant sur les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de la formation en apprentissage.
Point de vigilance dans certains secteurs professionnels particuliers : la petite enfance (CAP AEPE) ou encore l'esthétique (cf courriers régionaux signés DREETS – Recteur de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur à destination des CFA / des entreprises).

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- **Droits et devoirs**
  Des modules proposés aux apprentis au cours de la période d'intégration : droits et devoirs / sécurité au travail / élections des délégués / informatique et outils numériques / santé et hygiène de vie.

- **La gestion de l'absentéisme des apprentis**
  Le renforcement des liens avec les entreprises pour bénéficier de l'appui des employeurs dans la gestion de l'absentéisme des apprentis (avec un principe de retenues sur salaire systématique) ; A l'échelle du CFA, une piste à étudier : inclure ce principe dans une charte avec les acteurs du monde économique, dont les représentants territoriaux (MEDEF, DPME, U2P) pourraient être partie prenante. Au-delà, et dans un principe de co-éducation dans le cas d'apprentis mineurs, cette charte pourrait être visée également par les parents.
  La clarification, dans la rubrique « droits et devoirs », entre les notions d'absences justifiées et d'absences injustifiées (par exemple, une absence pour raisons médicales sans arrêt de travail n'est pas justifiée).
  La participation des alternants dans la définition des seuils de retards et d'absentéisme et les sanctions équivalentes.
  La mise en place de modalités de rattrapage des heures pour des absences injustifiées avec fiche de suivi.
  La création d'un permis à 12 points (avec possibilité de récupération de points en cours de cycle).
  La retenue de points en fonction d'un « barème d'infractions »
  La délivrance d'une note d'assiduité à appliquer à chaque moyenne disciplinaire, pouvant aller de +/- 0,5 point à +/- 2 points.
  La signature de contrats d'engagements sur une période à définir et dans des cas particuliers avec rappel des droits et des devoirs et des objectifs à court et moyen terme attendus.
  Dans des cas particuliers (type phobie scolaire), et après avoir épuisé toutes les alternatives au sein du CFA, proposer une poursuite de formation dans un autre CFA (type CFA à distance) ou des campus connectés (pour plus de détail, consulter la fiche « Accompagnement vers l'apprentissage »).
  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).
  La proposition de fiche type "contrat pour réussir ensemble" avec identification des points forts et des points à améliorer.
  Le recours à l'application « Sowesign » pour lutter contre l'absentéisme des apprentis avec de réelles transformations des pratiques des apprentis.
  La communication aux responsables pédagogiques et administratifs de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- **Santé, sécurité, risques en milieu professionnel**
  La sensibilisation aux risques via une fiche « tutoprev » (modèle INRS) pendant la période probatoire
  La 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).
  Le partenariat du CFA avec la médecine du travail se traduisant par des interventions régulières en classes adaptées à chaque corps de métier.
  L'attestation par le maitre d'apprentissage dans le livret d'apprentissage de la réception du guide de sécurisation des parcours en apprentissage.
  Le format et le contenu du livret du maître d'apprentissage (9 pages, les essentiels avec une attention particulière à l'égard des apprentis mineurs et des points de vigilance en matière de santé et de sécurité).
  Le format et le contenu du livret « Santé et sécurité au travail » (20 pages) reprenant les essentiels en matière de santé, d'hygiène et de sécurité (postures, gestes & réflexes, guide de prévention, réactions face à un accident de travail, etc.).

- **Le Guide régional de sécurisation** :
  L'ajout automatique dans les courriels transmis par un CFA, de la mention en bas de chaque message : « A toutes fins utiles, nous vous laissons consulter ces guides pour mieux appréhender l'apprentissage :(1)- Le guide de sécurisation des parcours en apprentissage : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download
  La construction d'un quizz en 10 questions à compléter par apprentis et maîtres d'apprentissage pour s'assurer de la bonne lecture et de la bonne compréhension du guide régional de sécurisation.

POUR ALLER PLUS LOIN

1. **Sur les droits, devoirs, aides aux 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. Le modèle de carte est accessible uniquement aux CFA (via leurs identifiants) sur le portail de l'alternance.

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 ;

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- 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 ;
- les 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.

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.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d’Azur 2027

Actualité importante : REPAS à 1 euro : une mesure étendue à tous les étudiants

À partir du 4 mai 2026, une mesure en faveur du pouvoir d'achat étudiant entre en vigueur : le repas à 1 euro dans les restaurants universitaires sera accessible à tous les étudiants, sans condition de ressources, y compris apprentis et alternants (carte d'étudiant des métiers). Un compte Izly actif sera nécessaire pour payer et attester de son statut au moment du passage en caisse (lire la suite).

Précision apportée par le CROUS

Il existe deux moyens de paiement à la caisse dans nos structures de restauration : Izly et carte bancaire

Izly, c'est la marque monétique des Crous - https://www.izly.fr/

Le mode de paiement Izly cumule les avantages par rapport à un paiement CB : application automatique du bon tarif, rapidité de la vente, fluidité de la transaction, caisses réservés, points de fidélité pour certains articles…

Pour les ayants droit au repas étudiant à tarif social (…) comme par exemple les apprentis, la création du compte Izly n'est pas automatique et s'effectue par import d'un fichier excel normalisé, renseigné par l'établissement.

Les champs obligatoires sont : nom, prénom, date de naissance, adresse mail et INE.

L'absence d'INE entraine l'échec du traitement et par conséquence la non création du compte Izly.

Le CROUS, et en particulier le pôle monétique national a inclus cette exigence pour effectuer des vérifications : croisement des données, lutte contre la fraude, l'usurpation d'identité, etc…

Sinon, il reste l'alternative du paiement CB, en présentant en caisse une carte d'étudiant des métiers.

Mais cette solution n'est pas le moyen de paiement que le CROUS encourage.

Avertissement : les CFA devront récupérer les INE de leurs apprentis pour pouvoir transmettre cette donnée en même temps que le fichier pour le CROUS. Il est possible de trouver l'INE par chaque apprenti :

- Dans Educonnect / Fiche de renseignement
- Dans Pronote / Informations personnelles / Compte enfant

Ainsi, il pourrait être recommandé aux CFA de réclamer cette donnée (INE) lors de tout inscription en CFA.

Complément : 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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Aides auxquelles peut prétendre un apprenti

A consulter : La page internet très complète « Apprenti(e), comment vous faire aider ? » de la région Sud (mobilités, permis, logement, etc.)

Logement : Test d'éligibilité aux aides d'action logement MOBILI-JEUNE® et AGRI-MOBILI-JEUNE, réservés aux jeunes de moins de trente ans, en formation d'alternance, locataires de leur résidence principale.

Hébergement et mobilités : le kit genially (DREETS PACA).

A noter (conseil) : consulter le site de l'ANAF

Accès au site très complet et actualisé Aide-sociale.fr (5 juin 2024)

Complément : 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. »

Aide au permis de conduire

Aide au permis , 19 mars 2026 (suppression de l'aide pour les apprentis / autres aides à lire sur 1jeune1permis).

Droits aux congés pour les révisions avant les examens.

Pour rappel, chaque apprenti a droit 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).
Extrait : « *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 sanctionné 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. ».

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

La DGEFP interpellée sur ce sujet rappelle les principaux points de vigilance :
- 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.

(Compléments apportés par la mission)
Pour limiter tout abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émises par le service des examens et concours afin de contrôler selon quelle modalité est inscrite l'apprenti (examen ponctuel ou contrôle en cours de formation). Il pourra demander par ailleurs si le CFA a programmé une semaine de révision supplémentaire ou non.
Un point de vigilance : les modalités d'évaluation en CCF ne s'appliquent pas forcément à toutes les épreuves de l'examen. Aussi, les 5 jours de congés pour révision pourraient être accordés à un apprenti inscrit dans une formation habilitée au CCF mais pour la préparation d'une ou de plusieurs épreuves évaluées en ponctuel final et si le CFA ne propose pas non plus de temps de révision.

Droit aux congés payés

Actualités : *Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles applicables (Juin 2024= A consulter sur le Code du travail numérique.*

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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

peuvent être pris que pendant les périodes d'alternance en entreprise.
Pour rappel, le code du travail impose que l'employeur ne doivent 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 I 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

Autres droits pour les évènements familiaux – à lire dans le code du travail numérique.
Plus de détail également sur les principaux textes de cadrage en apprentissage pour l'employeur.
A consulter dans la fiche thématique "**Gestion de l'absentéisme en apprentissage**"
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).
A noter : : la CVEC peut être remboursée par l'employeur (il est conseillé à chaque apprenti de se rapprocher de son entreprise pour étudier les possibles).
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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

« 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 1er 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)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

La vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail des apprentis

Principes généraux :

- Le règlement intérieur de l'entreprise est applicable concernant les mesures de santé et de sécurité.
- Des secteurs « potentiellement à risque » par la nature des activités que les entreprises proposent doivent appeler une plus grande vigilance de la part des CFA, et notamment dès lors que les contrats d'apprentissage concernent des apprentis mineurs.
  Exemple dans le secteur de l'esthétique (cf **courrier aux CFA** / **courrier aux entreprises**) co-signés Rectorat de région académique et DREETS PACA.

Références juridiques

- Articles L. 4624-1 et suivants du Code du travail : surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Article R. 6222-36 à R. 6222-40-1 du code du travail : dispositions relatives à la santé et à la sécurité des apprentis
- Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

Les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis

Si le contrat de travail des apprentis est un contrat particulier, ces derniers bénéficient néanmoins de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés, dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles liées à ce statut spécial. L'employeur est notamment tenu d'assurer le suivi de leur état de santé, afin de les informer sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail et préserver leur santé physique et mentale tout au long de leur parcours professionnel.

En fonction de son poste de travail, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son état de santé et de son âge, l'apprenti bénéficie soit **d'une visite d'information et de prévention** (**VIP**), soit d'un **examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR)**.

Rappel du cadre réglementaire qui s'applique aux apprentis dans le cadre de leur suivi médical :

- L'article R6222-36 du code du travail précise que *« l'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15* (visite d'information et de prévention - VIP) *ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27* (Suivi renforcé – SIR- pour les postes à risque) *au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche ».* L'article R6222-36 renvoie donc sur les dispositions générales applicables à tous les salariés.
- Le salarié mineur bénéficie de certaines spécificités du suivi médical, notamment :
  - la VIP doit être réalisée avant son affectation (article R. 4624-18 du code du travail) ;
  - l'apprenti mineur bénéficiera d'un suivi individuel renforcé (article R4153-40 du code du travail) ;
  - en cas d'affectation d'un mineur à des travaux interdits, l'article R4153-40 du code du travail précise que l'employeur doit avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude, délivré chaque année par le médecin du travail. Dans ce cadre, la circulaire de 1996 préalablement citée précise que ce certificat d'aptitude n'est pas délivré pour une *« aptitude à un poste de travail ou de formation mais pour une aptitude à suivre une formation professionnelle qui nécessite d'affecter le jeune à des travaux réglementés ».*

    Toujours dans le cas des apprentis mineurs, l'avis médical d'aptitude est un peu particulier par rapport à une aptitude classique de salarié puisqu'elle ne porte pas sur l'aptitude à un poste de travail donné mais sur l'aptitude à suivre une formation donnée et couvre tant les situations en centre de formations que dans toute entreprise a priori que pourrait rencontrer le jeune au cours de son année d'apprentissage.
    Cf. extrait de la circulaire du 7 septembre 2016

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Article R. 4153-40 : « *5°Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude.*»
Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39. »
Avant toute affectation aux travaux réglementés, l'employeur et le chef d'établissement doivent avoir vérifié qu'un avis médical d'aptitude a été délivré au jeune.
Il convient de souligner que cet avis médical n'est pas donné pour une aptitude à un poste de travail ou de formation mais pour une aptitude à suivre une formation professionnelle qui nécessite d'affecter le jeune à des travaux réglementés. Le médecin compétent pour ce jeune doit donc apprécier si son état de santé physique ou psychologique ne contre-indique pas son affectation à tel ou tel type de travaux (ex : scoliose-port de charges ; allergie à la farine-boulangerie/minoterie). Le médecin doit donc avoir connaissance des travaux que le jeune doit exécuter dans le cadre de sa formation professionnelle. De ce fait, un seul avis médical vaut pour tous les lieux dans lesquels se déroulera cette formation professionnelle, aussi bien dans l'établissement de formation mentionné à l'article R. 4153-38 qu'en entreprise. Cet avis médical doit être renouvelé chaque année.

- 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.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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 mesures 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 reforme 2015 de la règlementation du travail des jeunes en formation.
- Arrêté du 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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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.

- 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 du 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.

Les horaires de travail - *Extrait de Service-public.fr et complété avec les nouvelles règlementations en vigueur. Voir également le diaporama ressource de la DREETS IDF (2024)*

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 :

Par principe, le contrat d'apprentissage est effectivement conclu et exécuté à temps complet.

Selon les termes de l'**article L6222-24** du code du travail, "*le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (…) 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*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

l'employeur".
Sur la base de l'article L6221-1 du code du travail, l'apprenti doit suivre une formation complète « *dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis*" . Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et s'appuie sur une base 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)

Focus sur le recours au temps partiel en apprentissage
(Réponse croisée DGEFP – DREETS PACA, pôle travail – service juridique)

Les textes réglementaires
L'Article L6222-24 du Code du travail précise : *« 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. »
Le site du Ministère du travail ajoute : « Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours en centre de formation d'apprentis (CFA). Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel ».
Sur le même site, il est dit que seuls les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap peuvent prétendre selon les textes, à un contrat d'apprentissage conclu à temps partiel. **Il n'est pas fait état de dérogation possible.**

> Extrait : "*Quelles sont les conditions de travail en apprentissage ?*
> *L'alternant est un salarié de l'entreprise à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.*
> *Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et s'appuie sur une base de travail de 35 heures par semaine. Le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif.*
> *Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.*
> *Un contrat d'apprentissage ne peut pas être conclu à temps partiel (sauf pour les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap). Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat*".

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Les aménagements possibles sous conditions

Le "Précis de l'apprentissage" a ouvert la possibilité aux entreprises "*fonctionnant globalement sur une quotité inférieure au temps complet*" de recruter des apprentis. Le « Précis » évoque le cas d'un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine, pour lequel "le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet".

Par extension, une crèche fonctionnant 4 jours sur 5, un traitement similaire pourrait être proposé à ce type d'entreprise.

Mais, considérant les dérives existantes en la matière (le cas par exemple de contrats signés pour une durée de 25 heures dans des structures de garde d'enfants à domicile pour la préparation d'un CAP Accompagnant éducatif petite enfance - voir pour plus de détail **le rapport final** transmis en mai 2024 aux entreprises ainsi qu'à l'OPCO EP), il est essentiel de poser les conditions suivantes lors d'un recrutement d'un apprenti à temps partiel (hors cas prévus dans les textes pour les sportifs de haut niveau et les personnes en situation de handicap) :

- **Une rémunération garantie de l'apprenti**

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, même à temps partiel, elle est d'abord encadrée par le barème légal spécifique : pourcentage du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel, s'il est supérieur), en fonction de l'âge et de l'année de contrat prévu à l'Article D6222-26 en application de l'Article L6222-27 du Code du travail . Ce barème constitue un plancher, qui n'est pas proratisé du fait du temps partiel. Le principe de proportionnalité du temps partiel (art. L. 3123-5 du code du travail) joue pour comparer/ajuster la rémunération par rapport aux salariés à temps plein, mais uniquement au-dessus de ce minimum : il ne peut servir à réduire la rémunération en-dessous des pourcentages prévus par l'article D. 6222-26

- **Un volume horaire minimum d'enseignement en CFA tel que défini dans le décret n°2020-624 du 22 mai 2020**

Par exemple, 400 h a minima en CAP un an, 800h en CAP deux ans, 1350 h en BTS en deux ans … Voir pour plus de détail dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », page 22.

- **Un contrôle effectif de la conformité de l'entreprise au référentiel de formation**.

Pour plus de détail, consulter la fiche ressource "**Recommandations** en matière de contrôle de conformité entreprise" et pour les aspects plus réglementaires, la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », pages 14 à 18.

- **Une pratique restreinte uniquement dans le cas d'une entreprise fonctionnant à temps partiel (exemple 4 jours hebdomadaires) et/ou ayant un mode d'organisation proposant à ses salariés des temps partiels et un volume horaire à temps partiel limité au maximum à 80% du temps complet en entreprise (soit à) 28 heures**).

Même si ce pourcentage n'est pas défini dans les textes, il apparait difficile d'accepter des contrats pour des quotités horaires inférieures à ces 80 %.

- **Un complément indispensable de formation en CFA et/ou en entreprise pour garantir la réussite au diplôme de l'apprenti et la suite de son parcours professionnel (insertion professionnelle immédiat ou poursuite d'études).**

La seule référence au fonctionnement d'une entreprise fonctionnant sur une quotité d'heure inférieure à 35h hebdomadaire ne suffit pas à justifier et à généraliser la conclusion de contrats d'apprentissage de 28h dans des secteurs spécifiques comme la garde d'enfants (crèche, à domicile) ou les métiers de la coiffure.

Suivant le juriste de la DGEFP, *« Il revient aux services régionaux [du Ministère du travail] d'apprécier si cette quotité hebdomadaire de formation pratique d'un(e) apprenti(e) permettra la réalisation de l'objet même du contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé (…) Je conseillerai fortement à toute entreprise souhaitant signer un contrat d'apprentissage à temps partiel de détenir un écrit en ce sens*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

de la direction régionale (du) ministère avant toute contractualisation en apprentissage… (…) Ce n'est pas à l'organisme de formation théorique dans lequel serait inscrit(e) à ce titre l'apprenti(e) de « décider » de cela".
L'inspecteur du travail pourra délivrer une autorisation à la lumière des textes mais aussi d'une éventuelle jurisprudence ou pratiques d'usage.
En conclusion, si aucun texte du code du travail ne prévoit, expressément, que le contrat d'apprentissage doit être conclu à temps complet, l'apprenti n'est pas un salarié comme un autre et sa présence en entreprise est avant tout liée à sa formation. Par conséquent, la diminution de la durée de travail d'un apprenti entrainerait de facto la réduction d'une partie de son temps de formation pratique en entreprise et en CFA ce qui pourrait le placer **dans une situation délicate pour la réussite à son examen.**
Aussi, il conviendrait de saisir l'opportunité des 7 heures restantes (dans le cas d'un contrat de 28 h) pour proposer :

- Des modules complémentaires en CFA suivant l' article L6222-24 du Code du travail ;
- Le recours à une convention avec une tierce entreprise suivant les article R. 6223-10 et suivants - pour plus de détail, consulter la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage », pages 14 à 18.
  C'est d'ailleurs ce qui se pratique déjà dans le cas de salariés employés dans une crèche 4 jours, et le 5ème jour dans d'autres crèches et en tant que "volant".
  En outre, s'agissant du CAP AEPE, le recours à la signature d'une convention avec une tierce entreprise s'avère dans certaines situations obligatoires. Pour plus de détail, consulter la fiche ressource "**Recommandations** en matière de contrôle de conformité entreprise", partie dédiée au CAP AEPE.

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 :

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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. Plus de détails sur les droits des salariées enceintes.
  Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité. À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. En savoir plus.
  Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit justifier d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise.

  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 sanctionné uniquement par un contrôle continu.

  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".

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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).
En savoir plus : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

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

En synthèse, 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)

En CFA
Considérant les éléments suivants :

- Extrait de la FAQ DGESCO – Août 2025 : *« Le volume horaire maximal est conforme au droit commun appliqué aux élèves et respecte l'organisation du temps scolaire. Leur journée est limitée à 6 heures de cours en classe de sixième, à 7 heures de cours en cycle 4 et atteint au maximum 35 heures hebdomadaires. Aucun minimum n'est indiqué » ;*

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- **L'arrêté du 21 novembre 2018** relatif à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant aux certificats d'aptitude professionnelle dans son article 5, précise : " **Pour chaque élève, le volume des enseignements et des activités encadrées ne doit pas excéder huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine**" ;

Les CFA pourront rechercher à aligner l'emploi du temps des élèves sous statut scolaire (les élèves de 14 ans à la sortie du collège et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile et intégrant un parcours de formation en apprentissage) avec celui des apprentis de manière à leur permettre de suivre au mieux l'ensemble du parcours de formation. Modèle 7 heures par jour et dans tous les cas 35 h au maximum par semaine.
S'agissant des vacances scolaires, qui sont par principe à respecter pour tous les élèves sous statut scolaire, des dérogations sont possibles pour les jeunes de moins de 15 ans inscrits en CFA.
En effet, un élève de moins de 15 ans sous statut scolaire bénéficie des vacances scolaires. Extrait : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale.
Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale".
Process à suivre : Déposer dans la plateforme "demarches-simplifiees" correspondant au dossier de l'élève, un courrier signé du ou des deux représentants légaux des élèves concernés, reprenant par exemple la formulation suivante (proposition) :

Courrier adressé à l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale
Date : (...)
Madame, Monsieur
Cette demande concerne notre enfant de moins de 15 ans, (...), actuellement inscrit au sein du CFA (...) à (...), et sous statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans assuré par son établissement d'origine, le collège (...) à (...).
Conformément aux termes de la convention relative à l'organisation de stage d'application en milieu professionnel publiée au BO n°29 du 18 juillet 2024 (article 8), nous souhaiterions solliciter de votre part une dérogation pour qu'il/elle puisse suivre son alternance programmée en CFA durant une partie des vacances scolaires de la Toussaint, soit la semaine du (...) au (...).
Il est entendu par contre avec le CFA et l'entreprise signataire de la convention de stage, que notre enfant bénéficie du reste des vacances scolaires, soit la semaine du (...) au (...).
Nous espérons que vous pourrez répondre favorablement à notre demande et nous vous en remercions par avance.
(...) Nota bene : Article 8 du BO n°29 du 18 juillet 2024 : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale. Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale".

Selon le principe « Silence vaut accord », l'absence de retour de l'administration vaudra dérogation.

En entreprise
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)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Critères d'âge	**Jeunes ayant 15 ans** entre le 1er 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 1er cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire	**Apprentis de 16 à 18 ans**
Durée maximale	**8 heures sauf dérogation** (L. 6222-25)		
Durée maximale hebdomadaire	**30 heures maximum par semaine** (en entreprise)	**35h sauf dérogation** (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	**7h maximum par jour**	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 1er 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 Service public	
Travail de nuit	**Horaires ne pouvant pas être en deçà de 6h du matin et au-delà de 20 heures le soir**	**Interdiction** 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'entraine 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)	**Interdiction** 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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

			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	**Interdiction le dimanche** *En savoir+* *(CTN)*	**Interdiction** (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		**30 mn consécutives** après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien		**>ou égal à 14 heures** (L. 3164-1)	**>ou égal à 12 heures** (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	**2 jours consécutifs** (L. 3164-2) Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, **il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche.** Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs.**		**2 jours consécutifs** (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	**Congés scolaires obligatoires**	**Droit commun** (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	**Interdiction.**	**Interdiction** (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, *« le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés ».* L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : *« lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé »* 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 et 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

Sur la rémunération des apprentis

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Tout savoir sur la rémunération des apprentis à lire dans le Code du travail numérique

Bulletin de Salaire en 2024 : le comprendre et savoir l'expliquer au salarié (et à l'apprenti …). Modèle de lettre - Demande de paiement de salaire (Code du travail numérique).

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 (ressources de la DREETS de Nouvelle Aquitaine) : Article de septembre 2024 « Ensemble des points d'attention » / Illustration datée de janvier 2024 sous forme de cas pratiques (tableau récapitulatif).

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 1er janvier 2019

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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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) ».

NB : 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).

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 entraine 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 2ème 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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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 2ème 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 2ème 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 :
Trois conditions cumulatives sont requises pour que la rémunération de l'apprenti soit majorée de quinze points (article D6222-30 du Code du travail).
- *le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;*
- *le contrat d'apprentissage est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu ;*
- *la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu.*

L'article ne parle pas de diplômes connexes
Exemple : Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précèdent 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.

Majoration de la rémunération de l'apprenti : précision jurisprudentielle sur la notion de diplôme de même niveau (Article de Centre Inffo, Valérie Michelet – 19 janvier 2026)
Un éclairage sur la notion de "niveau de qualification équivalent" condition règlementaire exigée pour appliquer la majoration de 15 % du salaire de l'apprenti - Cour d'Appel de Grenoble, 13.5.25, RG n° 22-04509

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Extrait :

« *Lorsque les **trois conditions cumulatives** suivantes sont réunies, la rémunération de l'apprenti est **majorée de quinze points** :*

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;

- le contrat d'apprentissage est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu ;

- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu (article D6222-30 du Code du travail).

*Cette majoration ne bénéficie pas uniquement aux personnes issues de l'apprentissage. Elle s'applique également à celles ayant suivi une **autre voie de formation**, par exemple une formation en lycée professionnel ou un contrat de professionnalisation.*

*Dans une décision du 13 mai 2025, les juges de la Cour d'appel de Grenoble ont été amenés à se prononcer sur la **deuxième condition** exigée pour bénéficier de cette majoration : la conclusion d'un contrat d'apprentissage afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu. **Faut-il que le titre ou diplôme précédemment obtenu soit enregistré au RNCP ?***

*Les juges grenoblois répondent **par la négative**.*

En effet, si le titre ou diplôme préparé par la voie de l'apprentissage doit être enregistré au RNCP, la disposition règlementaire relative à la majoration s'applique quelle que soit la voie selon laquelle a été obtenu le précédent diplôme ou titre. Or, ces voies de formation ne sont pas réservées à la préparation des seuls titres ou diplômes enregistrés au RNCP.

*Dans l'affaire qui était soumise aux juges de la Cour d'appel de Grenoble, l'apprenti préparait une licence professionnelle et avait précédemment obtenu, par la voie universitaire, un diplôme universitaire d'études technologiques internationales (DUETI) non enregistré au RNCP. Son employeur contestait dès lors l'application de la majoration de 15 points, soutenant que ce diplôme, faute d'enregistrement au RNCP, ne disposait pas d'un **niveau de qualification reconnu**.*

En premier lieu, les juges relèvent que si l'enregistrement au RNCP garantit le niveau de la qualification professionnelle acquis, les dispositions du Code du travail qui prévoient une majoration de 15 points de la rémunération de l'apprenti n'imposent pas que le niveau du diplôme précédemment obtenu résulte nécessairement d'un niveau de certification professionnelle reconnu à un diplôme enregistré au RNCP.

*Ensuite, il y a selon eux, lieu de **distinguer le niveau de qualification professionnelle garanti par un titre enregistré au RNCP du niveau d'études dont atteste la remise d'un diplôme.** Les certifications enregistrées au RNCP garantissent un niveau de qualification professionnelle dans le but de permettre de valider des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier alors que le diplôme atteste d'un niveau d'étude. Or, **l'enregistrement au RNCP n'étant pas obligatoire, l'absence d'enregistrement au RNCP ne saurait priver le diplôme d'université d'une reconnaissance du niveau d'étude atteint**.*

Le DUETI est un diplôme d'université validant une poursuite d'études poste DUT à l'étranger au niveau L3 (Bachelor). Le règlement du DUETI litigieux atteste d'un niveau bac+3 en stipulant que « le niveau L3 est estimé au regard des compétences et des connaissances acquises par un étudiant de niveau L3 technologiques et professionnelles d'une spécialité équivalente en France ». De surcroît, l'apprenti démontre qu'avec l'obtention du DUETI, il avait cumulé 180 crédits ECTS (European Credits Transfer and Accumulation System), pour avoir crédité 120 ECTS après deux années de DUT, puis 60 ETCS au titre de l'année de préparation du DUETI, soit un crédit lui permettant de justifier d'un niveau licence l'autorisant à candidater à un master.

Pour les juges, il résulte de ce qui précède que le diplôme DUETI précédemment obtenu par l'apprenti est un diplôme d'université de niveau L3 ou bac+3, lui permettant de justifier de 180 crédits ETCS, et équivalent à un niveau 6 de la nomenclature des diplômes issue du décret du 8 janvier 2019. Par voie de conséquence, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'un diplôme de niveau équivalent à la licence professionnelle que l'apprenti préparait.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

L'apprenti est donc fondé à obtenir l'application de la majoration de 15 points définie par l'article D6222-30 du Code du travail et le paiement d'un rappel de rémunération ».

Les montants de rémunération - SIMULATEUR de Service-Public.fr accessible

Contrat apprentissage (au 1er juin 2026)	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	204,10 € (27% SMIC)	802 ,82 € (43% SMIC)	989,52 € (53% SMIC)	1867,02 € (100% SMIC)
2ème année	728,14 € (39% SMIC)	952,18 € (51% SMIC)	1138,88 € (61% SMIC)	*ou le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire min. conv*
3ème année	1026,86 € (55% SMIC)	1221.43 € (67% SMIC)	1456,28 € (78% SMIC)	

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.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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
Plus de détail sur le Code du travail numérique.
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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient de l'exonération appliquée au dispositif sans limitation de durée.

- Une infographie synthétique sur la PPV
- Une fiche dédiée aux entreprises de 11 à 49 salariés.

La prime d'activité

RÉFORME PRIME ACTIVITÉ – Ouverte aux apprentis sous certaines conditions (Lire le communiqué de presse).
Si vous êtes étudiant ou apprenti, *le* montant net social *mensuel de votre revenu d'activité doit être supérieur à 1144,21 €.* En savoir plus sur le site du service-public.fr.
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.

Salaire des apprentis et impôt sur le revenu

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le Code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).
Si besoin, extrait de : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage
Pour plus de précisions, on peut se reporter à la documentation officielle du ministère des Finances.

Les modalités d'action en cas d'erreur dans la rémunération

La DREETS apporte des précisions dans un article précis daté de septembre 2024.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Succession contrat d'apprentissage - CDI : une jurisprudence (Source : Centre Inffo, Valérie Michelet, 9 février 2026)

« Le principe de reprise d'ancienneté après un contrat d'apprentissage

L'article **L6222-16 du Code du travail** dispose que : *« Si le **contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée**, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire **dans la même entreprise** (...). La **durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de** la rémunération et **l'ancienneté du salarié.** »*

En application de ce **texte d'ordre public**, la Cour de cassation affirment de manière constante que la durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour déterminer **l'ancienneté** du salarié qui **poursuit** sa relation de travail dans la même entreprise au terme de ce contrat, la convention collective applicable ne pouvant faire obstacle à l'application de l'article L6222-16 du code du travail (Cass. Soc. 27 mars 2013, n° pourvoi 11-23.967).

L'interrogation sur la continuité de la relation contractuelle

Toutefois, cette règle s'applique-t-elle lorsque la relation contractuelle **ne se poursuit pas de manière immédiatement continue** ? En effet, le texte se borne à indiquer que le contrat de travail doit « suivre » le contrat d'apprentissage, **sans préciser les conditions temporelles de cette succession**.

Les faits soumis à la Cour d'appel de Rouen

L'affaire soumise aux juges rouennais illustre cette interrogation. En l'espèce, la salariée avait été engagée en contrat d'apprentissage le 28 février 2019, lequel avait pris fin le 3 septembre 2021 et le contrat à durée indéterminée avait été signé avec le même employeur le 9 septembre 2021 **soit 6 jours après la fin du contrat d'apprentissage**.

L'appréciation des juges : un intervalle bref ne rompt pas la succession des contrats

La Cour d'appel adopte une position claire : le contrat d'apprentissage doit être regardé comme ayant été suivi d'un CDI. **Le court intervalle séparant les deux contrats ne suffit pas, à lui seul, à rompre la continuité de la relation de travail** au sens de l'article L6222-16 du Code du travail. Ainsi, un délai de six jours n'est pas de nature à remettre en cause la succession des contrats ni, par conséquent, la reprise de l'ancienneté acquise au titre de l'apprentissage.

L'enjeu est de taille pour l'employeur : la reprise de l'ancienneté du contrat d'apprentissage permettait à l'ancienne apprentie, ultérieurement licenciée, de **prétendre à une indemnité de licenciement** sensiblement plus élevée.

Une limite implicite posée par la Cour d'appel

Toutefois, les juges semblent esquisser une limite à cette solution. Ils relèvent en effet que l'employeur n'alléguait pas que la salariée aurait **exercé une activité pour un autre employeur durant l'intervalle séparant les deux contrats.** Une telle **circonstance pourrait, le cas échéant, faire obstacle à l'application du principe de reprise de l'ancienneté**.

Cour d'appel de Rouen, 15 janvier 2026, RG n° 25/01290 »

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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

SOMMAIRE

Santé et sécurité
- Les tests salivaires en entreprise pour dépistage de drogues sont-ils autorisés ?
- Le service d'alcool et apprentissage
- Les conditions de travail des élèves de moins de 15 ans

Les horaires de travail
- Le cumul d'activités d'un apprenti
- L'amplitude horaire en CFA (cas du CAP boulanger)
- Une réquisition des apprentis par le CFA en plus des horaires d'enseignement - le cas d'apprentis en BTS MOS pour encadrer un week-end une activité sportive)

Accidents (trajet / travail) et responsabilité
- Les accidents de travail d'un apprenti
- L'accident de trajet
- La responsabilité de l'employeur dès lors que l'apprenti est laissé seul
- La décision préfectorale de fermeture des établissements (vigilance météo)

La rémunération des apprentis
- La charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti
- Le non-paiement du salaire par l'employeur
- Le non-paiement des heures supplémentaires
- L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des dommages et intérêts pour non-octroi de congés payés ?

Autres
- La liquidation judiciaire de l'entreprise
- La prise en charge des frais de transport domicile - travail

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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).

Extrait d'un livret d'apprentissage : CUMUL DE CONTRATS

« Si un autre contrat CDD est possible en même temps que votre contrat d'apprentissage, cela est fortement déconseillé. Vous devez fournir un travail personnel important sur cette alternance afin de parvenir à réussir l'objet même de votre contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Vous ne devez pas travailler plus de 10 heures par jour et 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaine consécutive. En apprentissage, les heures de formations sont considérées comme des heures de travail.

De plus, votre employeur peut vous demander une attestation écrite certifiant que vous respectez les dispositions relatives à la durée du travail. Si vous refusez de communiquer ces informations, vous pouvez être licencié pour faute grave.

Vous ne pouvez pas exercer une autre activité pouvant concurrencer celle de votre employeur. Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles ou par une clause dite clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail ».

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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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 un 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 prise 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 suivi d'autres enseignements prévus (feuilles d'émargement, appels, etc. allant en ce sens).

Le non-paiement des heures supplémentaires

Focus sur 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

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

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).
A noter également : faut-il rémunérer les heures supplémentaires effectuées malgré l'interdiction de l'employeur ? La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 20 juin 2026 qu'un employeur ne peut pas refuser le paiement de ces heures pour cette seule raison. Les juges doivent rechercher si les heures supplémentaires étaient rendues nécessaires par les missions confiées au salarié. Autrement dit, si la charge de travail imposait au salarié de dépasser son horaire pour accomplir les tâches demandées, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées, même si l'employeur les avait interdites (Source : Juritravail).

L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des dommages et intérêts pour non-octroi de congés payés ?

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024
OUI,
La nullité du contrat d'apprentissage, lorsqu'elle est imputable à l'employeur, prive l'apprenti d'une chance de paiement de 30 jours de congés payés figurant sur ses bulletins de salaire. Cette perte de chance doit faire l'objet d'une indemnisation, comme le précisent les juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence.
Lorsque l'employeur rompt un contrat d'apprentissage en dehors des cas prévus par la loi, rendant ainsi la rupture sans effet. Dans cette situation, l'employeur doit alors verser les salaires à l'apprenti jusqu'au terme prévu de son contrat, ces éléments de rémunération lui donnant par ailleurs droit au paiement des congés payés afférents (Cass.soc.16.03.22, n° 19-20.658).
Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991

Les accidents de travail d'un apprenti

Rappel des principes :

- "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ». (Article L411-1 du Code de la sécurité sociale)
- Le temps passé au CFA par l'apprenti « est compris dans l'horaire de travail ». (Article L6222-24 du Code du travail).
- « Lorsque l'apprenti fréquente le Centre de Formation, il continue de bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié ». (Article L6222-32 CT)
- L'article L441-2 du Code la sécurité sociale indique que l'employeur doit déclarer tout accident dont il a connaissance et qui touchent ses salariés.

S'agissant de la déclaration d'accident, considérant l'obligation qui est faite à l'employeur d'un apprenti de s'en acquitter dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) auprès de son organisme de Sécurité sociale (CPAM ou MSA), il est attendu du CFA dans de telles circonstances d'en informer sans délai l'employeur.
Le site service-public.fr est encore plus précis : *Cette démarche doit être faite **dans la journée** où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les **24 heures**. Ce délai ne court pas en cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou de motif légitime (exemple : en cas d'hospitalisation). Attention : Si l'information ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée. L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale).*
L'employeur peut également formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident. Si l'accident provoque un arrêt du travail, l'employeur doit également adresser à l'organisme de sécurité sociale une attestation pour calculer les indemnités journalières.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Accident du travail d'un apprenti lors de sa formation au CFA : Qui est responsable ?
Un article Centre inffo, 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 apprentis recrutés par des entreprises doivent être assimilés à 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 ou 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 recourt 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.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

L'accident de trajet

L'accident de trajet est celui qui se produit pendant le trajet aller ou retour :
- entre le lieu de travail (**et par extension le CFA** dans le cadre du contrat d'apprentissage) et la résidence principale ou tout autre lieu de résidence où l'apprenti se rend de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où l'apprenti prend habituellement son repas lorsqu'il travaille.

Un tel trajet est ce qui est appelé un **itinéraire protégé**. Il n'est pas forcément direct s'il répond à une logique de covoiturage régulier et qu'un détour est nécessaire. En revanche, il doit être le plus habituel possible et ne pas avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel, non nécessaire au travail ou à la vie courante.

- **Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son entreprise :**

Il **doit être déclaré dans les 24 heures** par l'employeur (hors dimanches et jours fériés), sauf en cas d'impossibilité liée à un motif légitime (exemple : coma). En outre, il doit fournir à son employeur l'ensemble des éléments permettant de vérifier la véracité des faits, notamment le lieu et l'heure de l'accident, ainsi que les circonstances de l'accident.
L'employeur doit alors en faire la déclaration à la CPAM dont relève l'apprenti, dans les 48 heures, que celui-ci soit survenu sur le lieu de travail ou dans le centre de formation. Si l'employeur refuse de déclarer l'accident de trajet, l'apprenti peut le faire lui-même auprès de la CPAM.
L'apprenti victime d'un accident de trajet peut avoir droit à des IJ versées par sa caisse de Sécurité sociale, mais aussi une indemnisation spécifique en cas d'incapacité de travail. Il doit faire constater ses lésions par un médecin qui lui délivrera un certificat médical initial, à transmettre aux personnes concernées. En effet, l'apprenti cotise, comme le salarié, au Régime général de la Sécurité sociale. Il est couvert en cas d'accident de trajet entre son domicile (résidence principale, secondaire, lieu où il se rend habituellement) et ses lieux d'apprentissage (CFA, entreprise, etc.). En outre, il peut bénéficier de la prise en charge intégrale des soins liés à l'accident de trajet et ce, sans avance de frais.

- **Dans le cas où l'apprenti est victime d'un accident de trajet en direction de son CFA :**

L'accident de trajet pendant une formation est reconnu. En cas d'arrêt de travail suite à un accident de trajet, l'assuré en formation peut avoir droit au versement d'indemnité journalières.
Lorsque l'assuré en formation est victime d'un accident de trajet, il doit avertir son organisme de formation sous 24 heures et ce dernier doit faire la déclaration de l'accident à la caisse de Sécurité sociale de l'assuré dans les 48 heures. Il doit faire constater ses lésions auprès d'un médecin. Celui-ci doit lui fournir un certificat médical initial, à transmettre aux services concernés.
Au niveau du paiement des cotisations accident de trajet, plusieurs cas existent selon la situation de l'assuré en formation :
Il perçoit l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou la rémunération de fin de formation (R2F) : dans ce cas, ses cotisations accident de trajet sont versées par l'État
La formation est agréée par l'État ou la région : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État ou la région
La formation n'est pas rémunérée et l'assuré est demandeur d'emploi : les cotisations accident de trajet sont payées par l'État mais uniquement pour la prise en charge des soins médicaux (pas d'indemnités journalières ou de rente versées). L'assuré a dans ce cas tout intérêt à souscrire une assurance privée
Extrait :
https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/accident/accident-travail-trajet
https://www.previssima.fr/dossier/vos-questions-sur-laccident-de-trajet.html#quand-declarer-un-accident-de-trajet
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31881

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

La responsabilité de l'employeur dès lors que l'apprenti est laissé seul

Pour rappel, l'employeur est tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité (article L. 4121-1 du code du travail).
Dans l'affaire soumise aux juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence, une apprentie de 16 ans, recrutée afin de préparer un bac professionnel (conduite et gestion d'entreprise hippique), a été victime d'un accident du travail ayant chuté de cheval. Placée en arrêt de travail, elle n'a repris ni son activité au sein de l'entreprise, ni sa formation théorique au CFA. Les juges rappellent que c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires afin d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique de son apprenti. Or, quand bien même, l'employeur justifie de l'existence d'un document d'évaluation des risques professionnels actualisé, de la mise en œuvre générale de mesures de prévention des risques objectivées par des témoignages d'anciens élèves et de ce qu'en tant que titulaire du Galop 4, diplôme dont les modalités d'attribution à l'apprentie ne sont pas contestées, l'apprentie avait la faculté de monter seule un cheval dressé, il n'est pas établi n'établit que la jument montée par l'apprentie le jour de l'accident était effectivement un cheval véritablement dressé à cette même date permettant à sa cavalière, toujours mineure, de sortir seule avec lui sans l'accompagnement à ses côtés de son maître d'apprentissage, dont l'absence est acquise celui-ci n'étant arrivé sur le lieu de l'accident que dans les minutes suivant l'accident.
Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, n° 20/12449

La présence du maître d'apprentissage dans l'entreprise

Important : rappel de la position ancienne et constante de la DGEFP

- Pour les apprenti(e)s mineur(e)s : ils/elles doivent toujours être « accompagnés » par leur maitre d'apprentissage et ne peuvent en aucun cas être laissé seul(e) en entreprise ;
- Pour les apprenti(e)s majeur(e)s : le fait d'être seul(e) lors de leur formation pratique (en entreprise) doit être exceptionnel et apprécié au cas par cas, et ce tant au regard du titre ou diplôme visé que des « capacités de l'apprenti(e) concerné(e).

Les tests salivaires en entreprise pour dépistage de drogues sont-ils autorisés ?

Pour en savoir plus, consulter le site Juritravail.com

Liquidation judiciaire

Selon les termes du site **Service-Public.fr** : "*La procédure de redressement judiciaire est une procédure collective qui permet la poursuite de l'activité d'une société qui se trouve en état de cessation des paiements. Cette procédure permet notamment de geler les dettes et d'obtenir des remises de dettes et des délais de paiement lors de l'adoption du plan de redressement*".
Il est également écrit : "*Le jugement d'ouverture du redressement judiciaire ouvre une période d'observation durant laquelle le dirigeant reste à la tête de son entreprise et poursuit l'activité de l'entreprise. À tout moment de la période d'observation, le tribunal peut ordonner la cessation partielle de l'activité à la demande du chef d'entreprise lui-même, du mandataire judiciaire, du ministère public*".
Mais aussi : "*À la fin de la période d'observation, le tribunal prend l'une des décisions suivantes :*

- *Clôture du redressement judiciaire*
- *Mise en place d'un plan de continuation (ou plan de redressement judiciaire)*
- *Prononcé de la liquidation judiciaire ».*
- Dans le cas d'un CFA : Le CFA n'étant pas pas partie au contrat (Les seules parties au contrat sont l'employeur et le jeune), le contrat subsiste donc. Il revient donc à l'employeur de trouver une nouvelle entreprise pour que l'apprenti puisse poursuivre le cursus de formation.
- Dans le cas d'une entreprise : les éléments très complets sont extraits du site de l'ANAF

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

« La liquidation judiciaire est une procédure légale qui met fin à l'activité d'une entreprise en cessation de paiements, lorsque le redressement est manifestement impossible. Cette procédure concerne tous les entrepreneurs individuels, y compris les micro-entrepreneurs et les EIRL (Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée).
Elle a donc des conséquences sur la totalité de ses employés, y compris les alternants.
Contrats d'apprentissages et liquidation judiciaire
Dans le cas des apprentis, c'est le liquidateur judiciaire qui met fin au contrat d'apprentissage, et non l'employeur.
Si la liquidation de l'entreprise se déroule sans maintien de son activité, le liquidateur doit rompre le contrat d'apprentissage dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation. En revanche, si l'activité de l'entreprise est maintenue provisoirement, la rupture du contrat intervient pendant cette période.

Quels délais de rupture anticipée du contrat d'apprentissage se doit de respecter un liquidateur judiciaire ?
A la lettre du dernier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail, en cas de liquidation judiciaire sans maintien (même partiel) de l'activité de l'entreprise, le liquidateur judiciaire nommé par le juge compétent a le pouvoir de rompre de manière anticipée le ou les contrats d'apprentissage, dans le strict cadre de cette liquidation, en cours d'exécution de ceux-ci.
Toutefois, à la lettre de l'article précité et de l'article L. 3253-8, point 2 c) du même code, ce liquidateur judiciaire dispose d'un strict délai de 15 jours, à compter du jugement de la liquidation judiciaire (si le maintien provisoire n'a pas été autorisé), pour ce faire afin que l'AGS (agence de garantie des salaires) puisse alors verser à l'apprenti(e) les rémunérations qu'il/elle aurait perçues jusqu'à la fin initialement conclue du contrat d'apprentissage concerné.
La chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé cette position (cf. Cass. Soc. 15 février 2023, n° 21-20.748).

Il est crucial de souligner que c'est au liquidateur judiciaire qu'incombe la responsabilité d'informer le CFA de l'apprenti, ainsi que l'OPCO qui a financé le contrat, de la situation.
Cette distinction est importante car, contrairement à d'autres types de rupture de contrat, ce n'est pas l'employeur qui initie les démarches dans le cadre d'une liquidation judiciaire.
Quelles conséquences pour l'apprenti ?
L'apprenti doit rapidement se mettre à la recherche d'un nouvel apprentissage afin de poursuivre sa formation. Cela peut impliquer des démarches supplémentaires et une période d'incertitude quant à son avenir professionnel.
Il n'y a pas de délai précis imposé par la loi pour trouver une nouvelle entreprise d'accueil cela dépendra du CFA.
La rupture inattendue du contrat peut avoir un impact sur la confiance en soi de l'apprenti. Il peut se sentir déstabilisé et peu sûr de son avenir professionnel. Il aura probablement besoin d'un soutien supplémentaire pour surmonter les sentiments de frustration et d'incertitude.
Il est conseillé à l'apprenti de se tourner vers son CFA et/ou l'ANAF via sosapprenti.fr afin d'être accompagné dans ses démarches.
Quand la liquidation intervient-elle ?
Une structure ne baisse définitivement le rideau et n'est pas placée en liquidation judiciaire du jour au lendemain. C'est le résultat d'un processus qui se déroule en plusieurs étapes dont l'ultime est la liquidation.
Deux conditions doivent être remplies :
L'entrepreneur individuel doit être en cessation de paiements, incapable de faire face à ses dettes professionnelles avec son patrimoine professionnel disponible.
Le redressement de l'entreprise doit être manifestement impossible.
Comment demander l'ouverture de la procédure ?
L'entrepreneur individuel doit demander l'ouverture de la liquidation judiciaire dans les 45 jours suivant la cessation des paiements. Sinon, il peut être condamné à une interdiction de gérer (gestion d'entreprise). La demande peut également être formulée par le procureur de la République ou l'un des créanciers de l'entreprise en difficulté.
Déroulement de la procédure

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Le tribunal de commerce ou le tribunal judiciaire évalue si les conditions d'ouverture de la liquidation judiciaire sont remplies. S'il est accepté, le tribunal désigne un liquidateur judiciaire chargé de gérer la liquidation de l'entreprise et de vérifier les créances. Le jugement d'ouverture de la liquidation est publié pour informer les créanciers.
Effets de la liquidation judiciaire
La liquidation judiciaire entraîne la cessation d'activité de l'entreprise. Les contrats de travail sont rompus et les salariés licenciés. Les créanciers voient leurs poursuites individuelles suspendues et le cours des intérêts est arrêté. La procédure se termine lorsque tous les créanciers sont désintéressés ou en cas d'insuffisance d'actifs.
La liquidation judiciaire est une étape difficile, mais elle permet de régler les dettes de l'entreprise de manière organisée et équitable pour les créanciers ».

L'amplitude horaire en CFA (cas en CAP boulanger)
(Réponse du Pôle Travail de la DREETS PACA)
En synthèse : Les apprentis mineurs ne peuvent pas réaliser plus de 8H de travail par jour, qu'ils soient en entreprise ou au CFA.
Aussi, sauf à ce que les pauses annoncées soient au moins de deux heures, ce qui ramènerait la durée du travail de la journée à 8H, c'est impossible.
Par conséquent, sauf à être dans l'une des deux situations suivantes :

- amplitude horaire de 10 heures avec 2 heures de pause ;
- et/ou travaux pratiques s'inscrivant dans le cadre de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis (cf les dispositions de l'article L6222-24 du code du travail lequel énonce que « ***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) ;*

l'organisation des travaux pratiques ne peut conduire à atteindre 10 heures de travail pour les mineurs concernés.
Complément de la mission régionale) – Pour rappel, l'épreuve professionnelle du CAP boulanger est limitée à 6h30, ce qui questionne alors l'intérêt de proposer des durées de TP de 10 heures en CFA… sauf à reproduire des pratiques d'un autre temps …. compte tenu des nouveaux matériels à disposition qui permet des organisations totalement différentes du métier historique … sans omettre les méthodes de fabrication, dont les nouvelles techniques de fermentation …. différée.

Le service d'alcool et apprentissage
(Précisions apportées par l'UMIH - extrait de la FAQ 2024)
L'article 15 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel assouplit le principe d'interdiction d'emploi en restreignant l'interdiction d'emploi et le régime de l'agrément aux seuls mineurs affectés au service du bar et modifie en conséquence respectivement les articles L 4153-6 du Code du Travail et L 3336-4 du Code de la Santé Publique.
Pour les autres postes (service, cuisine, hébergement), il n'y a donc plus de restriction à l'emploi ou à l'accueil de jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons.
En effet, l'article L 4153-6 du code du travail (ainsi que l'article L 3336-4 du Code de la Santé Publique) est désormais ainsi rédigé :
« Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs en stage au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Il est ainsi :

- interdit d'employer ou de recevoir en stage des jeunes de moins de 18 ans mais seulement pour le service du bar. En d'autres termes, pas d'interdiction pour la salle, la cuisine ou l'hébergement. Cette interdiction ne s'applique pas au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement (fils ou fille, frères et soeurs, oncles et tantes, cousins et cousines)
- nécessaire d'effectuer une demande d'agrément mais seulement pour les jeunes de 16 ans à 18 ans affectés au bar pour les besoins de leur formation (au titre de la dérogation).

En résumé, dans les débits de boissons à consommer sur place :

- L'embauche ou l'accueil en stage de mineurs est possible dès lors qu'ils ne sont pas affectés au service du bar. Les débitants de boissons peuvent ainsi employer ou accueillir des mineurs, y compris de moins de 16 ans, pour les activités de service en salle et en cuisine. En d'autres termes, une interdiction absolue d'employer ou d'accueillir des jeunes de moins de 16 ans seulement pour le service du bar mais pas d'interdiction pour la salle ou la cuisine…
- L'interdiction d'emploi ou d'accueil en stage d'un mineur au service du bar ne s'applique pas :
  - 1er cas : au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit le parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.
  - 2ème cas : au jeune de plus de 16 ans qui bénéficie d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou convention de stage) ET ce, sous réserve, de l'obtention par l'exploitant d'un agrément.
- L'agrément est requis uniquement pour une affectation du mineur âgé de plus de 16 ans au service du bar. En d'autres termes, pas besoin d'agrément pour la salle et la cuisine et ce quel que soit l'âge du jeune disposant d'une formation.

La prise en charge des frais de transport domicile - travail

(Réponse de la DGEFP)

En l'absence de disposition légale et/ou réglementaire à ce sujet en matière d'apprentissage, les apprentis étant des salariés, la seule obligation de leur employeur est de prendre en charge la moitié d'un abonnement transports en commun entre leur adresse personnelle (indiquée sur le Cerfa) et l'entreprise.

BON A SAVOIR – Frais d'hébergement et de restauration (Art L6332-14) du Code du travail

L'hébergement est pris en charge par nuitée pour un montant de 6€/nuitée.

La restauration est prise en charge par repas pour un montant de 3 €/repas

Les factures justificatives doivent être gardées par le CFA afin de pouvoir prouver les dépenses réalisées auprès de l'OPCO.

Le CFA avance les frais et se fait rembourser par l'OPCO.

Or il est constaté un taux de non-recours élevé à ce droit auquel peuvent pourtant prétendre les apprentis.

(Complément de la MICA – Information, Contrôle et Accompagnement)

Les apprentis, leurs familles, les CFA, les entreprises … peuvent se rapprocher de la DREETS PACA pour dénoncer tout abus en la matière. A consulter (extrait du FIL Apprentissage) : Le guide DE SÉCURISATION des parcours en apprentissage - GUIDE REGIONAL, VERSION SPECIFIQUE POUR LES APPRENTIS ET ENTREPRISES, VERSION POUR LES ACTEURS PUBLICS ET PRIVES

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Une réquisition des apprentis par le CFA en plus des horaires d'enseignement - le cas d'apprentis en BTS MOS pour encadrer un week-end une activité sportive)

(Réponse de la DREETS)

Les principales conclusions :

- Pour les jeunes préparant un BTS MOS affecté à la sécurité du (…), les dispositions du Code du travail qui correspondent le mieux à la configuration décrite sont :
  Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail effectif peuvent être accordées dans la limite de 5H par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin de travail.
  Les apprentis âgés de – 18 ans, ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur employeur, à aucun travail de leur profession les dimanches, sauf dans les secteurs pour lesquelles les caractéristiques de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret. ArtL3164-5 du Code du travail : Hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réceptions, cafés, tabacs, débits de boisson, boucherie, charcuterie, magasine de vente de fleurs naturelles, jardineries, établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou activité de vente de denrées alimentaires au détail.
- Dans le secteur de la sécurité, des dispositions spécifiques sur la durée de travail doivent figurer dans les conventions collectives ou accords de branches ou accords interentreprises. Il faudrait que chaque entreprise consulte ses sources.

En tout état de cause, le CFA ne doit en aucun cas répondre à cette demande sans en avoir référé au préalable à l'unité de contrôle du travail compétente afin d'en définir les modalités précises.

Les conditions de travail pour les élèves de moins de 15 ans

La question est importante, et une grande vigilance doit être portée par les entreprises et les CFA doivent en matière de santé et de sécurité des élèves de moins de 15 ans engagés dans un parcours d'accès vers l'apprentissage.

D'une part, la convention stipule de manière très claire effectivement dans son article 8 les éléments suivants :
"Article 8 - Sécurité – travaux interdits aux mineurs : Les élèves apprentis de moins de 15 ans ne peuvent bénéficier d'aucune dérogation d'accès aux travaux règlementés".

D'autre part, la convention porte bien sur l'organisation de stage d'application en milieu professionnel (cf son titre), et non pas sur des stages dits d'observation. Les stages d'application en milieu professionnel sont prévus dans le cadre d'une formation préparatoire à une formation technologique ou professionnelle. Ils ont pour objectif de permettre aux élèves d'articuler les savoirs et savoir-faire acquis dans l'établissement de formation avec les langages techniques et les pratiques du monde professionnel. Ils sont organisés dans les conditions fixées par les textes définissant chacune des formations suivies.

Le modèle national de convention de stage mis à jour très récemment par le Ministère de l'éducation nationale (STAGE - Modalités d'accueil en milieu professionnel - Séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège - Circulaire du 12-7-2024), indique : "*Au cours des stages d'application, les élèves peuvent procéder à des manœuvres ou manipulations sur des machines, produits ou appareils de production nécessaires à leur formation. Ils ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par les articles D. 4153-17 à D. 4153-18 du Code du travail*".

Enfin, s'agissant des travaux réglementés, ils ne peuvent concerner que les jeunes de moins de 18 ans mais de plus de 15 ans….. Ces travaux ne peuvent donc pas concerner les élèves inscrits dans le dispositif d'accès à l'apprentissage, jusqu'à l'âge de leurs 15 ans.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027