

## Les droits et devoirs d'un apprenti

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

### **Vos droits**

#### **L'apprenti bénéficie :**

- De congés payés,
- De RTT le cas échéant,
- D'une couverture sociale,
- D'une mutuelle et des avantages sociaux établis dans la structure qui l'accueille.
- De règles d'hygiène et de sécurité mises en place par l'employeur qui se traduisent entre autres par d'un suivi médical, la mise en place d'actions de prévention, de formation, ou encore par l'aménagement et l'utilisation de locaux de travail qui répondent à des normes de sécurité.
- D'une prise en charge à 50% du prix des abonnements de transport collectif sur tout le territoire.

#### **L'apprenti est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :**

- Il ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement des salariés.
- L'apprenti a droit sur son lieu de travail au respect de sa vie privée et au respect de sa liberté d'expression qui toutefois est limitée par ses propres obligations de discrétion et de loyauté envers son employeur.

- Il a le droit également au respect de ses opinions et de ses convictions religieuses. Toutefois, la liberté de se vêtir à sa guise pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut ainsi interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.
- La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires. Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes), qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime et qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel. Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

### L'apprenti a droit à :

- **Une rémunération :**

Le salaire d'un apprenti est calculé en pourcentage du **Smic** ou du **salaire minimum conventionnel (SMC)** s'il existe et est applicable à l'entreprise qui l'emploie. Le salaire d'un apprenti est ainsi défini en fonction de son expérience, son âge, son niveau d'études à l'entrée ou du nombre d'années d'exercice du contrat.

Les niveaux de salaire sont fixés par le cadre légal comme une base minimale de rémunération mais rien n'interdit à l'employeur de proposer une rémunération plus avantageuse.

En 2021/2022, voici les bases de salaire à prendre en compte pour la rémunération minimale d'un apprenti/alternant dans le secteur privé.

Salaire d'un apprenti en 2021	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'alternance	27% SMIC	429,16 €	43% SMIC	683,47 €	53% SMIC*	842,42 €
2ème année d'alternance	39% SMIC	619,89 €	51% SMIC	810,63 €	61% SMIC*	969,58 €
3ème année d'alternance	55% SMIC	874,21 €	67% SMIC	1 064,94 €	78% SMIC*	1 239,79 €
	<b>26 ans et plus</b>					
	<b>Base de calcul</b>			<b>Montant brut</b>		

<b>Salaire d'un apprenti en 2021</b>	<b>100% SMIC*</b>	<b>1 589,47 €</b>
--	-------------------	-------------------

➤ **Des avantages en nature**

L'employeur peut prévoir des retenus sur la rémunération d'un apprenti en contrepartie d'avantages en nature (logement, nourriture) prévus par le contrat d'apprentissage mais dans la limite de 75% du salaire minimum.

➤ **Des congés payés. :**

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 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 par an ». La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité :

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Congés spécifiques :

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Décès d'un membre de la famille

Congés pour la préparation à l'examen :

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 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 dans le mois qui les précède ». Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

➤ **Droits sociaux :**

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions. Exemple : versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté.

➤ **Suivi médical :**

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

## ***Vos devoirs***

**L'apprenti doit aussi respecter certains engagements vis-à-vis de son employeur et de son centre de formation :**

- Assister au nombre d'heures de cours notifié dans son contrat.
- Respecter les horaires de travail déterminés par le contrat ou le règlement intérieur
- Justifier toute absence et tout retard ;
- Être redevable d'un devoir de loyauté et ne doit pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant des actes de concurrence déloyale. L'apprenti peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.
- Prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Renseigner à l'issue de chaque période en entreprise les missions qu'il a réalisées et faire parvenir son livret d'apprentissage à son CFA ;
- Se présenter aux épreuves de l'examen qu'il prépare ;
- Respecter le règlement intérieur du CFA et de son employeur...

## La santé et la sécurité d'un apprenti en milieu professionnel

L'apprenti est un salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage.

A ce titre, il bénéficie du statut propre à tout salarié mais également de dispositions particulières liées aux apprentis notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

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 particulier. 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.

### ➤ La santé de l'apprenti

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**).

Les apprentis ont droit à une **visite d'information et de prévention**, qui a pour objet :

- *D'interroger l'apprenti sur son état de santé,*
- *De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,*
- *De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,*
- *D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,*
- *De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé et sur la possibilité qu'il dispose de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. »*

## Références juridiques de suivi de l'état de santé des apprentis

- 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
- Décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville
- Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire
- 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

### ➤ **La prévention des risques professionnels, c'est quoi ?**

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, co-traitance, intérim, filialisation, implantation géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients...).

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les **neuf grands principes généraux (L.4121-2 du Code du travail)** qui régissent l'organisation de la prévention.

- **Éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.

- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

### **Postes présentant des risques particuliers**

*« Les postes présentant des risques particuliers sont précisés à l'article R. 4624-23 du Code du travail. Sont notamment concernés les salariés affectés à des postes exposant : à l'amiante ; au plomb sous certaines conditions ; aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ; aux rayonnements ionisants ; au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. »*

Il est alors interdit d'employer un apprenti pour l'exécution de travaux exposant à certains agents chimiques dangereux (par exemple amiante, dichlorométhane, poussières de métaux durs etc.) sauf dérogation demandée à la DREETS « Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités. De plus, il doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

### **Pour les mineurs :**

- **Décret n°1013 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de 18 ans** actualise la liste des travaux interdits aux jeunes afin de la mettre en cohérence avec les dispositions générales du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail. Il précise les dérogations possibles aux travaux interdits, pour répondre aux besoins de la formation professionnelle des jeunes et a réaffirmé les obligations d'évaluation des risques professionnels et de mise en œuvre des actions de prévention pour préserver la santé et la sécurité des jeunes travailleurs.