



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale de l'économie,  
de l'emploi, du travail  
et des solidarités  
de Bourgogne-Franche-Comté**

# L'apprentissage



**Guide Juin 2024**



Principes de l'apprentissage dans le secteur privé	4
Qui peut être apprenti ?	4
Qui peut être maître d'apprentissage ?	5
<b>I- LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
Mentions obligatoires	6
Obligations liées au contrat	6
Durée du contrat	7
<b>II-LA DURÉE DU TRAVAIL</b>	<b>8</b>
LES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL	
Tableau de synthèse - apprentis mineurs	8
Tableau de synthèse - apprentis majeurs	9
LES REPOS	10
La pause	10
Le repos quotidien	10
Le repos hebdomadaire	10
<b>III-LES CONGES</b>	<b>11</b>
Les congés payés	11
Le congé pour préparer les épreuves	11
Les congés exceptionnels pour événements familiaux	11
Les congés de maternité et de paternité	11
La Journée de Défense et de Citoyenneté	11
<b>IV- LA RÉMUNÉRATION : CAS GÉNÉRAL</b>	<b>12</b>
<b>V- LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>13</b>
LE SUIVI MEDICAL	13
LES TRAVAUX A RISQUE	14
Les travaux interdits	15
Les travaux réglementés	16
Les travaux possibles de droit sous conditions	17
LE DROIT DE RETRAIT	18

<b>VI- LA RUPTURE ET LA SUSPENSION DU CONTRAT</b>	<b>19</b>
LA RUPTURE DU CONTRAT	19
La rupture d'un commun accord	19
La rupture à l'initiative de l'employeur	19
La rupture à l'initiative de l'apprenti	20
L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION	21
Retrait de l'apprenti	21
Suspension et rupture du contrat	21
L'opposition à l'engagement	21
LES CAS PARTICULIERS	21
- La liquidation judiciaire	21
- Le transfert d'entreprise	21
LES DOCUMENTS DE FIN DU CONTRAT	22
<b>ANNEXES</b>	
Annexe n° 1 : la rupture du contrat de travail	24
Annexe n° 2 : la suspension du contrat de travail par l'administration	25
Annexe n° 3 : l'opposition à l'engagement d'un apprenti	26
Annexe n° 4 : les interlocuteurs en cas de litiges ou de difficultés	27
Annexe n° 5 : réglementation applicable aux apprentis MINEURS et MAJEURS dans le secteur des Hôtels- Cafés - Restaurants (HCR)	28
Annexe n° 6 : réglementation applicable aux apprentis MINEURS et MAJEURS dans le secteur de la Boulangerie - Pâtisserie	30
Annexe n° 7 : réglementation applicable aux apprentis MINEURS dans le secteur agricole	32

# PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PRIVE

## INTRODUCTION



L'apprentissage est une formation en alternance.

L'apprenti doit obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou une certification professionnelle.

L'apprentissage est dispensé pour partie en entreprise et pour partie dans un organisme de formation qui peut être un organisme privé (OFA) ou un centre de formation d'apprentis (CFA).

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

L'apprenti est un salarié qui bénéficie **des dispositions générales du code du travail** (articles L.3121-1 et suivants).

En outre, **lorsqu'il est mineur**, il bénéficie des dispositions spécifiques prévues par ce même code tant pour les jeunes travailleurs (tout salarié mineur, apprentis compris ; articles L.3161-1 et suivants) que pour les apprentis mineurs spécifiquement (articles L.6211-1 et suivants).

**Lorsqu'il est majeur**, il est alors soumis aux dispositions de droit commun, comme tout salarié.

### Qui peut être apprenti ?

En principe, l'apprenti doit avoir entre 16 et 29 ans révolus, mais il existe des dérogations :

- ▶ L'âge minimum peut être abaissé à 15 ans si le jeune a achevé la scolarité du collège ;
- ▶ L'âge maximum peut être repoussé à 35 ans :
  - lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposé fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents,
  - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité ou faute de l'employeur) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Par ailleurs, il n'y a pas de limite d'âge si l'apprenti :

- ▶ envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- ▶ est sportif de haut niveau ;
- ▶ est reconnu travailleur handicapé ;
- ▶ conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur pour une durée d'un an suite à l'échec à l'examen ;
- ▶ est déjà embauché en CDI et accepte une suspension de ce contrat en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur pour la durée de la formation.

## Qui peut être maître d'apprentissage ?

Pour être maître d'apprentissage, il faut être volontaire et détenir un diplôme et/ou deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification poursuivie par l'apprenti.

Un maître d'apprentissage ne peut pas accompagner seul et simultanément **plus de deux apprentis**. Il peut néanmoins accueillir un apprenti supplémentaire redoublant.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.



NB : Sauf mention contraire, les articles cités dans le guide sont ceux du Code du travail.

# I- LE CONTRAT DE TRAVAIL



Le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat écrit qui contient des mentions obligatoires.

Il vaut déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis telle que prévue par l'article L.6223-1 du Code du travail.

## 1- Mentions obligatoires du contrat d'apprentissage

- ▶ Nom prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- ▶ Effectif de l'entreprise (calcul au regard du code de la sécurité sociale) ;
- ▶ Diplôme préparé par l'apprenti ;
- ▶ Nom, prénom, date de naissance du maître d'apprentissage ;
- ▶ Attestation par l'employeur, que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle exigées ;
- ▶ Nom, prénom de l'apprenti ;
- ▶ Date de début et de fin de la formation en centre de formation et nombre d'heures. Sauf exception cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

## 2- Obligations liées au contrat

Dès la signature du contrat, l'employeur s'engage à :

- ▶ Verser le salaire prévu au contrat ;
- ▶ Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète dans l'entreprise ;
- ▶ Permettre à l'apprenti de suivre les cours (le temps des cours est compris dans le temps de travail) et de se présenter aux examens.
- ▶ Réaliser la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE).

L'apprenti s'engage en retour à :

- ▶ Travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat ;
- ▶ Assister aux cours et se présenter aux épreuves ;
- ▶ Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'organisme de formation ainsi que les consignes et le matériel ;

Le contrat doit ensuite être déposé par l'employeur auprès de l'OPCO (Opérateur des compétences ; cf Liste des OPCO travail-emploi.gouv.fr) dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat (est un jour ouvrable tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés). Le contrat est accompagné de la convention de formation conclue entre l'employeur et l'organisme de formation.

Le contrat et la convention de formation doivent être transmis à l'OPCO. La transmission est gratuite et peut être effectuée par voie dématérialisée.



Préalablement à l'emploi, le contrat doit être signé par l'employeur et par l'apprenti ou son représentant légal. L'employeur doit également effectuer la déclaration préalable à l'emploi (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA.

**Attention : toute modification d'un élément essentiel du contrat (rémunération, poste de travail...) doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO.**



### 3-Durée du contrat

Le contrat de travail est conclu pour une durée limitée ou indéterminée.

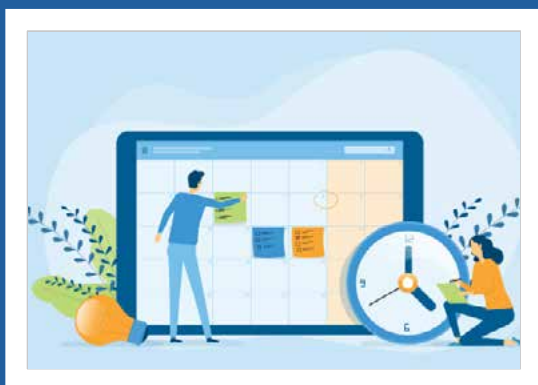
La durée de la période d'apprentissage est variable, **entre 6 mois et 3 ans**, et correspond généralement à la durée du cycle de formation. Cependant, elle peut être inférieure ou supérieure compte tenu du niveau de compétence de l'apprenti dont celles acquises, le cas échéant, lors des périodes de mobilité à l'étranger, dans le cadre d'activité militaire ou d'engagement en tant que sapeur-pompier volontaire.

Par ailleurs, la durée peut être prolongée en cas :

- ▶ de contrat conclu avec un travailleur handicapé ;
- ▶ d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ;
- ▶ de suspension du contrat, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, accident...).



## II- LA DURÉE DU TRAVAIL



©apinan - stock.adobe.com

### LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

L'apprenti est soumis aux mêmes règles en matière de temps de travail que les autres salariés de l'entreprise sauf s'il a moins de 18 ans. Il bénéficie alors de dispositions spécifiques protectrices.

### Dispositions applicables aux apprentis MINEURS en matière de durée du travail (articles L. 6222-24 et suivants du code du travail)

	Apprentis de 15 à 16 ans	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale quotidienne	8 heures (articles L. 6222-25 et L. 715-1 du code rural) N.B : <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</b> (article L. 6222-24)	
Durée maximale hebdomadaire	35h (heures de cours comprises) - <b>heures supplémentaires interdites sauf dérogations</b> (articles L. 6222-25 et R. 715-2 du code rural)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	<p><b>Sur les chantiers de BTP ou pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers lorsque l'organisation collective du travail le justifie dans la limite de 10 h/jour et de 40 h/semaine</b> (article R. 3162-1) et dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribution de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures</li> <li>• Rétribution par repos compensateur équivalent (majorations comprises) des heures supplémentaires</li> </ul> <p>► <b>Pour les autres activités et à titre exceptionnel, dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève</b> (article L 3162-1)</p>	
Travail de nuit	<b>Interdiction entre 20h et 6h</b> (article L. 3163-1)	<b>Interdiction entre 22h et 6h</b> (article L.3163-1)
	<p>L. 6222-26 et L. 3163-2 : <b>dérogation possible par l'Inspecteur du Travail, sauf entre 0h et 4h et sauf extrême urgence, dans les secteurs suivants</b> (articles R. 3163-1 et R. 3163-4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boulangerie- Pâtisserie : possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite</li> <li>- HCR : jusqu'à 23h30</li> <li>- Courses hippiques jusqu'à minuit dans la limite de 2 fois/semaine et 30 nuits/an</li> <li>- Spectacle : jusqu'à minuit</li> <li>- Etablissements commerciaux, cinéma, radiophonie, télévision ou enregistrements sonores</li> </ul>	
Travail du dimanche	<p><b>Interdiction</b> (article L. 3164-5)</p> <p>Dérogations : - Dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardinerie-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, Vente exclusive de denrées alimentaires au détail)</p> <p>- En cas de suspension du repos hebdomadaire dans les cas autorisés par les articles L. 3132-5 à L. 3132-7 et R. 3132-1 à R. 3132-4 (article L. 3164-4). En effet, les dispositions de cet article autorisant la suspension du repos hebdo des jeunes de plus de 16 ans implique par conséquent la possibilité du travail le dimanche</p>	

## Dispositions applicables aux apprentis MAJEURS en matière de durée du travail

Durée maximale quotidienne	<b>10 heures</b> (sauf dérogation ou urgence -article L 3121-18 du code du travail) 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)
Durée maximale hebdomadaire	<b>48 heures</b> (L.3121-20) (sauf circonstances exceptionnelles sur dérogation du DREETS et dans la limite de 60h - L.3121-21)
Durée maximale hebdomadaire moyenne	<b>44 heures en moyenne sur 12 semaines</b> (L.3121-22) (sauf accord collectif - L.3121-23 ou dérogation du DREETS et dans la limite de 46 heures en moyenne)
Heures supplémentaires	Possibilité de réaliser des heures au-delà de 35h par semaine, dans les limites précitées  Majorations de salaire ou en temps (repos compensateur équivalent) de : <b>35 à 43h : + 25 %</b> <b>Au-delà : + 50 %</b> (sauf dispositions contraires de la convention collective ou de l'accord d'entreprise avec un minimum de 10%) (articles L.3121-28 et suivants)
Travail de nuit	Mise en place du travail de nuit par accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, sur autorisation de l'Inspection du travail (L.3122-15 et 21) Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence <b>au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.</b> (L.3122-2)
Travail du dimanche	Interdit sauf dans les établissements bénéficiant d'une dérogation de droit, municipale, préfectorale ou liée à un secteur géographique (cf articles L.3132-4 et suivants)





## LES REPOS

La pause (article L.3162-3 du code du travail) :

- ▶ Pour les moins de 18 ans : **30mn consécutives au minimum** après 4h30 de travail continu ;
- ▶ Pour les plus de 18 ans : **20 minutes consécutives au minimum** après une période de travail continue de 6 heures (article L.3121-16).

---

Le repos quotidien (article L.3164-1) :

- ▶ Pour les moins de 16 ans : 14 heures consécutives.
- ▶ Pour les jeunes entre 16 et 18 ans : 12 heures consécutives.
- ▶ Pour les plus de 18 ans : 11 heures consécutives (article L.3131-1).

---

Le repos hebdomadaire :

- ▶ **En principe donné le dimanche**, il est dû au salarié après une semaine passée en entreprise ou en formation.
- ▶ Pour les moins de 18 ans : **deux jours consécutifs** (ou de 36 heures consécutives par accord collectif de branche ou d'entreprise - article L.3164-2)
- ▶ Pour les plus de 18 ans : 35 heures consécutives (qui correspondent à 24 heures consécutives de repos en ajoutant les 11 heures de repos quotidien - article L.3132-2)

**Nb** : il est possible de faire travailler les apprentis le dimanche dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (cf tableaux pages 8 et 9), sans remettre en cause le principe de deux jours de repos consécutifs pour les apprentis mineurs.



## III- LES CONGÉS

### Les congés payés (articles L 3141-1 et s)

L'apprenti a droit aux mêmes congés payés que ceux accordés à tout salarié, soit 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. Dans le cas d'un contrat d'apprentissage d'une durée d'un an, l'apprenti a donc droit à 5 semaines de congés payés. Les dates de congés payés sont fixées par l'employeur.

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. Ces congés supplémentaires peuvent être posés sur tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés qui ne constituent pas des jours ouvrables.

### Le congé pour préparer les épreuves (article L.6222-35)

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Ces congés sont pris dans le mois qui précède l'examen. L'employeur ne peut pas les refuser. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

**Attention : ces congés ne sont pas imputés sur les 5 semaines de congés payés.**

### Les congés exceptionnels pour événements familiaux (article L.3142-1)

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tous les autres salariés :

- ▶ 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- ▶ 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- ▶ 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

- ▶ 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- ▶ 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ▶ 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces congés sont rémunérés de droit, sauf s'ils interviennent au cours d'une période de congés payés.

**Nb : la convention collective applicable ou un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables.**

### Les congés de maternité et de paternité (articles L.1225-1 à 36)

L'apprenti peut bénéficier d'un congé maternité ou d'un congé paternité selon les règles en vigueur.

### La Journée Défense et Citoyenneté (article 114-1 et suivants du code du service national)

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à cette journée. L'absence n'entraîne pas de perte de salaire.

## IV- LA RÉMUNÉRATION : CAS GÉNÉRAL



(Articles D.6222-26 et suivants du code du travail)

En % du SMIC (taux horaire brut)	16 à 17 ans (et – 16ans)	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ERE</sup> année	27%	43%	53%	100%
2 <sup>EME</sup> année	39%	51%	61%	100%
3 <sup>EME</sup> année	55%	67%	78%	100%

Cf [Contrat d'apprentissage - Ma situation](#)  
| [Service-public.fr](#)

Concernant l'incidence des cas de  
succession de contrats sur la rémunération,  
cf [articles D 6222-29 et s](#) du code du travail.



*Exemple : au 1er juin 2023, le SMIC est fixé  
à 11,52 € soit un SMIC mensuel brut de 11,52  
x 35h x (52 semaines / 12 mois) = 1 747,2 €*

*Ainsi, la rémunération d'un apprenti de 16  
ans en 1ère année d'apprentissage sera de 1  
742,2 € x 0,27 (27%) = 471,74 €*

---

NB : Les amendes et sanctions pécuniaires imposées par l'employeur sont interdites  
(article L. 1331-2).

## V- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme tout salarié, l'apprenti a des droits et des devoirs en matière de conditions de travail. Son employeur a **une obligation de sécurité**.

L'employeur doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs telles que :

- ▶ privilégier la mise en place de protections collectives (ex: gardes corps, aspiration des poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...),
- ▶ mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...). Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des apprentis. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- ▶ former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.
- ▶ Veiller au suivi médical de l'apprenti (cf ci-dessous)

Par ailleurs, l'employeur ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.

Il est également interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité.

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés. L'employeur ou le chef d'établissement doit faire une déclaration de dérogation (cf ci-dessous).

Le maître d'apprentissage est le garant de la formation pratique de l'apprenti qui par ailleurs ne doit pas être livré à lui-même.

L'apprenti doit respecter les règles de sécurité pour ne pas mettre en danger sa santé et sa sécurité ni celle des autres.

## LE SUIVI MÉDICAL

Les apprentis, comme tout travailleur bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé par un service de médecine du travail.

Dans ce cadre, les apprentis bénéficient :

- ▶ **d'une visite (médicale) d'information et de prévention initiale**

Lors de cette visite, l'apprenti sera :

- Interrogé sur son état de santé et son suivi.
- Informé sur les risques de son poste de travail
- Sensibilisé sur la prévention des risques.
- Informé des éventuels aménagements à établir dans le cas d'une situation de handicap.
- Informé de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.



La visite a lieu pendant les horaires de travail. La rémunération de l'apprenti est maintenue et les frais de transports sont pris en charge par l'employeur.

**Pour les apprentis de moins de 18 ans affectés à des postes sans risques particuliers :**

La visite (médicale) d'information et de prévention initiale intervient préalablement à son affectation sur le poste.

**Pour les apprentis majeurs affectés à des postes sans risques particuliers :**

La visite (médicale) d'information et de prévention initiale est réalisée dans les deux mois qui suivent l'embauche.

Les apprentis mineurs et majeurs peuvent bénéficier d'une visite médicale :

- ▶ **À tout moment** à la demande de l'employeur, de l'apprenti ou du médecin du travail
- ▶ En cas d'**arrêt maladie** de plus de 30 jours, d'une **visite médicale de préreprise** à la demande du salarié, du médecin du travail ou du médecin-conseil de la Sécurité sociale.
- ▶ **D'une visite médicale de reprise** après :

- Un congé de maternité ;
- Une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- Une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel.
- L'employeur saisit le médecin du travail pour qu'il fasse passer la visite médicale de reprise à l'apprenti au plus tard dans les 8 jours calendaires suivant la reprise effective du travail.

**En cas d'exécution de travaux dangereux** (travaux listés à l'article R.4624-23 : amiante, chute en hauteur...), le travailleur bénéficie d'un suivi individuel renforcé qui comprend un examen médical d'aptitude préalablement à la prise de poste (articles R.6222-36 et R.4624-24 du code du travail). Les apprentis travaillant régulièrement la nuit bénéficient également de ce suivi renforcé (article L.3122-11 du code du travail).

En cas d'inaptitude, le contrat d'apprentissage est rompu de droit. L'apprentissage a pour objectif l'obtention d'une qualification professionnelle, l'employeur n'est pas tenu de reclasser l'apprenti.

## LES TRAVAUX EXPOSANT À DES RISQUES

La réglementation a défini des travaux que les apprentis mineurs ne pouvaient pas effectuer, ces travaux les exposant à des risques graves pour leur santé ou leur sécurité.

A l'inverse la réglementation prévoit que des apprentis mineurs puissent tout de même, sous conditions, être affectés à certains de ces travaux dangereux en raison des nécessités de leur formation pratique.

Ainsi, on distingue :

**1 Les travaux interdits** pour lesquels compte-tenu de leur âge et de leur inexpérience, les apprentis mineurs ne peuvent en aucun cas y être affectés en raison des risques trop graves pour leur santé ou leur sécurité.

**2 Les travaux réglementés,** interdits pour ces mêmes mineurs mais auquel il peut être dérogé sous réserve de respecter certaines dispositions (déclaration de dérogation à effectuer par l'employeur, formation...).

**3 Les travaux dangereux** qui peuvent être exercés de droit par les apprentis mineurs qui remplissent certaines conditions.

## 1- Les travaux interdits aux apprentis mineurs (article L.4153-8 du Code du travail)

« Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. »



Interdiction absolue pour les apprentis de moins de 18 ans d'exercer les travaux les exposant :

- ▶ à la pornographie ou la violence ;
- ▶ aux fibres d'amiante (niveaux d'empoussièrement II et III) ;
- ▶ aux bactéries, virus et champignons les plus dangereux (groupe 3 et 4) ;
- ▶ aux vibrations mécaniques au-delà des valeurs d'exposition journalière (moyennes pondérées sur 8 heures bras, mains > 2.5m/s<sup>2</sup>, corps > 0.5m/s<sup>2</sup>) ;
- ▶ aux rayonnements ionisants nécessitant un classement de l'apprenti en catégorie A ;
- ▶ aux champs électromagnétiques pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la possibilité de dépasser les valeurs limites d'exposition ;
- ▶ aux travaux hyperbares<sup>1</sup>, autres que ceux relevant de la classe 0 ;
- ▶ au risque électrique (travaux sous tension, travaux dans un environnement présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension) ;
- ▶ aux travaux de démolition, en tranchées avec risques d'ensevelissement et effondrement (blindage, étaitements, fouille, galerie) ;
- ▶ à la conduite des quads ;
- ▶ à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers sans protection en cas de renversement et/ou sans ceinture de sécurité ;
- ▶ aux travaux en hauteur portant sur les arbres (et autres essences ligneuse et semi ligneuses) ;
- ▶ aux températures extrêmes (pouvant nuire à la santé) ;
- ▶ aux travaux d'abattage, d'euthanasie ou d'équarrissage d'animaux ;
- ▶ aux travaux en contact avec des animaux féroces ou venimeux.



Pour le risque biologique, l'interdiction n'empêche pas la possibilité de former les jeunes sur un lieu de travail comportant une zone dans laquelle il existe un risque d'exposition à de tels agents, mais les jeunes ne doivent pas être affectés ou maintenus dans ces zones lorsqu'un tel risque survient.



Par exemple, pour un hôpital dont un service comporte une exposition suspectée ou avérée aux agents biologiques de groupe 3 ou 4, l'apprenti pourrait être formé dans cet hôpital, hormis dans ce service, tant que le risque d'exposition suspecté ou avéré persiste. De même, dans une exploitation agricole, si la présence d'un agent de groupe 3 ou 4 est détectée ou suspectée, alors le jeune devra être immédiatement retiré de ce lieu de formation.

<sup>1</sup> Les travaux hyperbares sont définis par l'article R. 4461-1 comme les interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1<sup>o</sup>, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense



## 2- Les travaux réglementés

La réglementation a recensé un certain nombre de travaux dangereux, auxquels l'apprenti (mineur d'au moins 15 ans) peut être autorisé à y être affecté dans le but de sa formation.

Dans ce cas, l'employeur adresse [une déclaration préalable de dérogation](#) à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans

l'entreprise. Pour être occupé à des travaux réglementés, l'apprenti devra disposer d'une **aptitude médicale** à ces travaux. L'aptitude devant être délivrée **chaque année**, le jeune bénéficiera d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé.

Ces travaux réglementés sont les suivants :



<sup>2</sup> classés Explosibles, Extrêmement inflammables, Facilement inflammables, Inflammables, Très toxiques, Toxiques, Nocifs, Corrosifs, Irritants, Sensibilisants, Cancérogènes, Mutagènes, Toxiques pour la reproduction, sauf ACD uniquement comburants ou dangereux pour l'environnement – Cas particulier en agriculture, dérogation nécessaire pour les produits qui, bien que non dangereux, sont accompagnés de conseils de prudence recommandant le port d'EPI.

L'apprenti devra bénéficier au préalable d'une information et d'une formation sur les risques pour sa santé et sa sécurité.

L'employeur doit notamment avoir évalué les risques professionnels et mis en œuvre des actions de prévention adaptées.



**Les travaux sont impérativement encadrés, l'apprenti ne les réalise pas tout seul.**

### 3- Les travaux possibles de droit ou sous conditions

Enfin, certains travaux dangereux peuvent être exercés de droit par les apprentis mineurs qui remplissent certaines conditions : il est question de dérogation de droit. Les jeunes travailleurs qui disposent d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent peuvent effectuer des travaux réglementés sans dérogation si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

#### Manutention de charges



>20% de son poids  
(si avis médical),



#### Utilisation d'échelles et escabeaux



(lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif),

#### Conduite de tracteurs agricoles ou forestiers avec protection en cas de renversement et ceinture de sécurité, d'équipements auto-moteurs et de levage :



pour les jeunes déjà formés à la conduite (et le cas échéant titulaire d'une autorisation de conduite).

#### Exposition aux vibrations mécaniques

(si sous les seuils),



#### Exposition aux bactéries, champignons et virus les moins dangereux (groupe 1 et 2).



#### Intervention en milieu hyperbare (seule classe 0),



#### Électricité

Travaux sur installations à très basse tension de sécurité ou autres installations électriques et opérations électriques avec **habilitation correspondante**.



## LE DROIT DE RETRAIT

(Article L.4131-1 code du travail)

**L'apprenti peut se retirer de toute situation de travail**, lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**.

Il doit s'agir d'un danger sérieux pour sa santé et sa sécurité. Ce danger peut être individuel ou collectif. La situation doit souligner l'urgence à réagir.

Il doit immédiatement alerter son employeur ou son maître d'apprentissage.

L'information des responsables peut se faire par tout moyen, cependant l'écrit est à privilégier au regard des moyens de preuves.

Par exemple : une lettre recommandée avec accusé de réception, un mail, etc.

L'employeur ne peut plus demander à l'apprenti qui fait usage de son droit de retrait de reprendre le travail tant que persiste le danger grave et imminent.

L'exercice légitime du droit de retrait implique qu'aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prononcée à l'encontre de l'apprenti. Par conséquent, l'employeur doit maintenir le salaire de l'apprenti.



**Attention :** lorsque l'exercice du droit de retrait n'est pas fondé l'apprenti peut s'exposer à des sanctions disciplinaires (avertissement, mise à pied, licenciement) mais aussi à une retenue sur son salaire en proportion de ses heures non travaillées.

**Nb :** le recours abusif à l'exercice de ce droit peut être considéré comme un « abandon de poste » : le juge va rechercher si le travailleur concerné avait bien un motif raisonnable de penser qu'il courrait un péril imminent pour sa vie.

## VI- LA RUPTURE ET LA SUSPENSION DU CONTRAT



(Cf annexe n°1 en fin de document et articles L.6222-18 et suivants du code du travail)

Les règles applicables à la rupture du contrat d'apprentissage seront différentes selon que celle-ci intervienne pendant ou après les 45 premiers jours d'exécution du contrat.

### LA RUPTURE DU CONTRAT

#### La rupture intervenue pendant les 45 premiers jours

Le contrat d'apprentissage pendant ce délai **peut être librement rompu par les deux parties** et n'ouvre droit à aucune indemnité sauf stipulations du contrat contraires. **Il n'est pas nécessaire d'invoquer un motif particulier.**



**Attention au décompte des jours :** ne sont pris en compte que les jours où l'apprenti est présent dans l'entreprise et non le temps passé en formation. Le délai sera suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie et recommence à courir au retour de l'apprenti.

**La rupture du contrat est notifiée au directeur du centre de formation** ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat (OPCO). La date de la rupture est la date d'envoi de la lettre de notification lorsque l'employeur rompt le contrat. La rupture qui interviendrait pendant l'arrêt maladie de l'apprenti consécutif à un accident du travail est nulle<sup>3</sup> et impose à l'employeur la réintégration de l'apprenti et le versement de l'intégralité de la rémunération due au titre du contrat.

#### La rupture intervenue après les 45 premiers jours

Il existe trois possibilités de rupture :

1. D'un commun accord signé par les deux parties ;
2. A l'initiative de l'employeur ;
3. À l'initiative de l'apprenti.

#### 1- La rupture d'un commun accord

Formalisée par un écrit signé des deux parties, la rupture intervient à la date fixée par le document. Aucun motif n'est requis si ce n'est l'indication explicite du commun accord.

#### 2- La rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage en se fondant sur des motifs énumérés par la loi :

- ▶ La faute grave ;
- ▶ L'inaptitude de l'apprenti constatée par la médecine du travail ;

- ▶ L'exclusion définitive de l'apprenti de l'organisme de formation ;
- ▶ Le décès de l'employeur.

Pour les trois premiers motifs, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement pour motif personnel.

<sup>3</sup> Arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2014 n° 12-22.881 : « qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle constatait que la rupture du contrat d'apprentissage le 5 janvier 2009 était intervenue alors que l'apprenti se trouvait en arrêt maladie à la suite d'un accident du travail, ce dont il résultait qu'elle était nulle »

**La rupture établie par l'employeur en dehors de ces motifs est sans effet.** L'apprenti peut donc prétendre au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat avec les congés payés afférents.

L'apprenti peut contester la rupture de son contrat devant le Conseil de prud'hommes compétent. Une fois que la rupture lui est notifiée, il disposera d'un délai de 15 jours pour interroger l'employeur sur le ou les motifs de la rupture de son contrat.

### 3-La rupture à l'initiative de l'apprenti

La rupture à l'initiative de l'apprenti ou de son représentant légal peut intervenir pour les motifs suivants :

- ▶ En cas d'**obtention du diplôme** avant le terme fixé par le contrat (en informant son employeur par écrit au minimum un mois avant la fin du contrat) ;
- ▶ Par **résiliation judiciaire du contrat** de travail (cf [Résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié](#)) ou suite à une **prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur** (cf [Prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié](#)) devant le Conseil de prud'hommes (cf [Saisir le conseil de prud'hommes](#)) ;
- ▶ En cas de **saisine du médiateur** de l'apprentissage **à tout moment** (cf. encadré ci-dessous), l'apprenti doit informer son

employeur dans les 5 jours calendaires qui suivent de son intention de rompre son contrat de travail. Cette rupture ne peut alors intervenir que dans les 7 jours calendaires suivant cette information.

**Nb** : concernant les autres interlocuteurs en cas de litiges ou de difficultés, cf. annexe n° 4 en fin de document.

➤ Quelle que soit son origine, la rupture du contrat doit faire l'objet d'un document écrit notifié à l'organisme de formation et à l'OPCO. L'organisme de formation doit alors prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois et doit contribuer à la recherche d'un nouvel employeur (article L.6225-7).



#### Le médiateur de l'apprentissage

Le médiateur est compétent pour les litiges relatifs aux conditions de travail dans l'entreprise, à la durée du travail, à la rémunération et aux congés payés.

La saisine du médiateur dépend du secteur d'activité dans lequel l'apprenti travaille :

1- Dans le secteur du commerce et de l'industrie, il faut saisir la chambre du commerce et de l'industrie ([CCI](#) ; cf [Médiation de l'apprentissage | CCI - Chambre de commerce et d'industrie](#))

2- Dans le secteur de l'artisanat, il faut saisir la chambre des métiers et de l'artisanat ([CMA](#) ; cf [Je rencontre des difficultés lors d'un contrat d'apprentissage | CMA Bourgogne-Franche-Comté](#))

3- Dans le secteur agricole, il faut saisir la chambre d'agriculture (cf [Contact - Chambres d'agriculture Bourgogne-Franche-Comté](#)).

Dans tous les cas, **la procédure est gratuite** et la présence d'un **avocat n'est pas obligatoire**.

Il existe trois issues à la médiation :

1. Les parties trouvent un accord ;
2. Les parties ne trouvent pas d'accord le contrat de travail se poursuit ;
3. Si le litige persiste, les parties peuvent saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage (cf [Saisir le conseil de prud'hommes - service public.fr](#)).



# L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION

## (retrait, suspension, rupture)

### 1- Retrait de l'apprenti

Lors de son contrôle en entreprise l'inspecteur du travail peut être amené à constater l'affectation à des travaux interdits ou le constat d'un danger grave et imminent en cas d'affectation à des travaux réglementés.

Une telle situation entraîne **un retrait de l'apprenti** de la situation dangereuse sur décision de **l'agent de l'Inspection du travail** notifiée immédiatement à l'employeur. Le retrait n'a pas d'impact sur la poursuite du contrat (cf. annexe 2).

### 2- Suspension et rupture du contrat

Lors de son contrôle en entreprise l'inspecteur du travail peut être amené à constater un risque sérieux d'atteinte à la santé et à la sécurité de l'apprenti tels que des non-conformités graves des installations de l'entreprise, des situations de harcèlement moral, sexuel...

Ces situations peuvent entraîner une décision du **Directeur régional du travail (DREETS) de suspension du contrat de travail puis, le cas échéant, sa rupture** (R6225-9 et L6225-4). Dans ce cas, l'apprenti ne retourne plus dans l'entreprise et l'employeur devra verser à l'apprenti toutes les sommes qu'il aurait dû percevoir si le contrat s'était poursuivi jusqu'à

son terme. L'organisme de formation doit aider l'apprenti à trouver un nouvel employeur. Enfin, cette décision peut également s'accompagner de **l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux contrats en alternance**, pour une durée qu'elle détermine (article L.6225-6).

**Dans ces deux situations la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur pendant toute la durée de la procédure (cf annexe n°2).** L'apprenti continue de suivre la formation générale dans son organisme de formation.

### 3- L'opposition à l'engagement d'apprentis

En cas de constat par l'Inspection du travail du non-respect par un employeur de ses obligations en matière d'apprentissage, l'agent de contrôle le met en demeure de régulariser la situation. A défaut, une décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprentis peut

intervenir dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure. La décision fixe également la durée de cette interdiction d'engagement.

La décision entraîne également, le cas échéant, la rupture des contrats en cours.

### 4- Les cas particuliers

#### La liquidation judiciaire (article L. 6222-18)

La liquidation judiciaire est une procédure mise en place lorsqu'une entreprise n'est plus en mesure d'honorer ses créances et qu'elle ne peut plus espérer un rétablissement de sa situation financière.

Cette procédure signifie la fin de vie d'une entreprise.

Dans ce cas, le contrat d'apprentissage est rompu, car l'entreprise n'existera plus. L'apprenti a droit à une indemnité au moins égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

#### Le transfert d'entreprise (article L. 1224-1)

Le transfert intervient lorsque la situation juridique de l'entreprise subit une modification, comme par exemple, une cession, une location-gérance, une fusion-absorption, une vente, une transmission. Tous les contrats de travail sont automatiquement transférés au nouvel employeur.

Dans ce cas, le contrat d'apprentissage se

poursuit avec le nouvel employeur et il doit se mettre en règle par rapport au contrat. Il doit permettre l'accueil de l'apprenti dans les conditions fixées au contrat. A défaut, celui-ci est rompu et le nouvel employeur verse à l'apprenti les sommes qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

## LES DOCUMENTS DE FIN DU CONTRAT

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- ▶ Certificat de travail (article L. 1234-19)
- ▶ Attestation Pôle emploi (R 1234-9)
- ▶ Reçu pour solde de tout compte (accompagné du règlement du solde ; L. 1234-20)
- ▶ Le cas échéant, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.

**Nb :** en cas de rupture anticipée du contrat, un document écrit doit être établi et transmis à l'employeur (après signature par le représentant légal si l'apprenti est mineur) et saisine du médiateur (cf. encadré page 20). Ce document est également transmis au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat (article R.6222-21).



# A

nnexes





## LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Articles L.6222-18 et suivants du Code du travail

**Attention au décompte des jours :** ne sont pris en compte que les jours où l'apprenti est présent dans l'entreprise et non le temps passé en formation. Le délai sera suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie et recommence à courir au retour de l'apprenti.

### 01 LA RUPTURE INTERVIENT PENDANT LES 45 PREMIERS JOURS

Période probatoire = 45 j



- ▶ **Librement rompu** par les parties ;
- ▶ Pas nécessaire d'invoquer un motif particulier



La rupture n'ouvre droit à **aucune indemnité** sauf stipulations du contrat contrares.

### 02- LA RUPTURE INTERVIENT APRÈS LES 45 PREMIERS JOURS

Accord entre les parties



A l'initiative de l'employeur



Motifs :

- ▶ Licenciement pour faute grave ;
- ▶ Inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail ;
- ▶ Décès de l'employeur ;
- ▶ Exclusion définitive de l'apprenti de l'organisme de formation.



A l'initiative de l'apprenti



Motifs :

- ▶ L'obtention du diplôme ;
- ▶ Rupture anticipée suite à la saisine du médiateur de l'apprentissage à tout moment\* ;
- ▶ La résiliation judiciaire ou la prise d'acte (rupture devant le Conseil des prud'hommes).



La rupture établit par l'employeur en dehors de ces motifs est nulle

\* Information de l'employeur au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur. La rupture effective ne peut ensuite intervenir qu'après un délai minimum de 7 jours calendaires.

# LES DÉCISIONS ADMINISTRATIVES DE RETRAIT DE L'APPRENTI OU DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Articles L.4733-2 et suivant, R6225-9 et L.6225 -4 et 5 du Code du travail

## LORS D'UN CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL, L'AGENT NOTIFIE PAR ÉCRIT A L'EMPLOYEUR

Le **RETRAIT immédiat** de l'apprenti en cas d'affectation à des travaux interdits ou à des travaux réglementés exposant l'apprenti à un danger

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle des mesures prises afin de faire cesser la situation

Vérification **par l'agent de contrôle** sous deux jours ouvrés du caractère approprié des mesures prises et décision :

**Autorisation de reprise** des travaux réglementés

**Décision de refus** de reprise des travaux réglementés

La décision de retrait n'entraîne ni la suspension ni la rupture du contrat de travail

Pendant la procédure, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur

La décision de l'agent de contrôle peut également être accompagnée de l'engagement de la procédure de suspension du contrat et d'opposition à l'engagement d'apprentis.

### Après enquête contradictoire

Après information de l'employeur, l'agent propose au Directeur régional du travail (DREETS) la suspension du contrat de travail. Ce dernier se prononce sans délai, le cas échéant, dès la fin de l'enquête contradictoire.

Décision du DREETS de suspendre le contrat de travail.

Décision de ne pas suspendre le contrat de travail.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, **décision du DREETS** concernant la reprise du contrat d'apprentissage

Décision de refus de la reprise du contrat d'apprentissage entraînant la rupture du contrat.

Décision de reprise du contrat d'apprentissage.

L'employeur devra verser à l'apprenti les sommes dues jusqu'au terme du contrat.

L'organisme ou le centre de formation doit aider l'apprenti à trouver un nouvel employeur

Pendant la procédure, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur.

La décision de refus peut également s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis pour une durée déterminée.

# OPPOSITION À L'ENGAGEMENT D'UN APPRENTI

Articles L.6225-1 et suivants du Code du travail

## 01 CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

constatant que l'employeur ou le maître d'apprentissage méconnaît les obligations applicables aux apprentis



## 02 MISE EN DEMEURE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

(Permettant à l'employeur de régulariser sa situation).



Au terme de la mise demeure, l'employeur a régularisé sa situation = **Fin de la procédure**



03

Au terme de la mise demeure, l'employeur n'a pas régularisé sa situation



## 04 MISE EN OEUVRE DE LA PROCÉDURE D'OPPOSITION

à l'engagement d'apprentis par le préfet et décision de la poursuite ou non des contrats en cours



Pas de décision d'opposition rendue par l'autorité administrative = **Fin de procédure**



## 05 DÉCISION D'OPPOSITION

à l'engagement d'apprentis rendue par le préfet



06

Notification de la décision à l'employeur



**Interdiction d'engager de nouveaux apprentis pour la durée fixée par la décision**

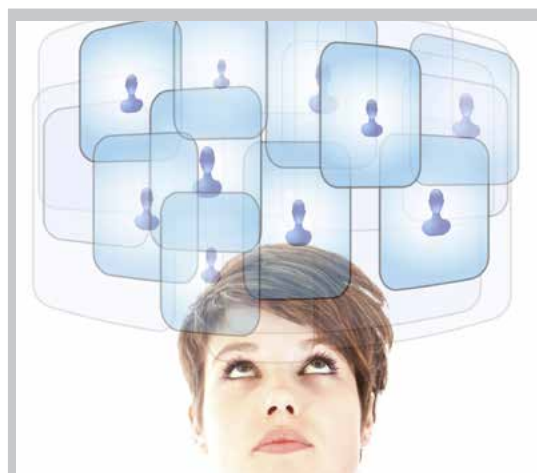
Nb : au terme de la procédure, l'employeur peut demander à tout moment au préfet de mettre fin à cette opposition en présentant tous les éléments de nature à établir qu'il remplit ses obligations en matière d'emploi d'apprentis.



**Rupture des contrats d'apprentissage en cours le cas échéant**

Nb : le centre de formation prend les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Décision d'opposition à l'engagement d'un apprenti rendue dans un délai de **3 mois** à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure



## Les interlocuteurs en cas de litiges ou de difficultés

### Conflits avec l'employeur

- ▶ Médiateur de l'apprentissage (cf page 20)
- ▶ Conseil de prud'hommes ([Saisir le conseil de prud'hommes](#))

---

### Interventions concernant les conditions de travail

(Durée du travail, sécurité, harcèlement, violences...)

- ▶ Inspection du travail
- Contact : [Annuaire de l'inspection du travail en Bourgogne-Franche-Comté](#)

(et possibilité, en cas de harcèlement ou de violence, de dépôt de plainte auprès de la gendarmerie (zones rurales) ou de la police (zones urbaines))

---

### Renseignements juridiques

- ▶ Service de renseignement en droit du travail auprès des directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Par téléphone : 0 806 000 126 (n° gratuit)

Réception physique : [Prendre rendez-vous](#)

---

### Santé au travail

(adéquation santé et poste de travail)

Médecine du travail : [liste des Services de Prévention et de Santé au Travail interentreprises](#)

# Annexe 5 - Hôtels-Cafés -Restaurants (HCR)

## Règlementation applicable aux apprentis **MINEURS** en matière de durée du travail et de rémunération

<b>Durée maximale quotidienne</b>	<b>8 heures</b> (article L. 6222-25 du code du travail) Nb : le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique est compris dans l'horaire de travail (article L. 6222-24 du code du travail)
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<b>35 heures</b> (article L. 6222-25 du code du travail)
<b>Dépassement des durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire</b>	Possibilité de dépassement à titre exceptionnel : - <b>sur dérogation</b> accordée par l'Inspection du travail - <b>dans la limite de cinq heures par semaine</b> - après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (article L 3162-1 du code du travail) Nb : les 5 heures concernées ne sont pas toutes nécessairement des heures supplémentaires. En effet, lorsqu'une de ces heures est utilisée pour déroger à la durée maximale quotidienne, elle ne peut plus être utilisée pour déroger à la durée maximale hebdomadaire (circulaire du Ministère du travail n° 2002-15 du 22 août 2002).
<b>Heures supplémentaires (par dérogation)</b>	De 35 à 39h : + 10% De 39 à 40h : + 20 % (article 4 de l'avenant n°2 du 5 février 2007) Nb : principe de paiement majoré, sauf en cas de décision de l'employeur de les compenser par un repos majoré (date et périodicité de prise définies après concertation du ou des salariés concernés ; articles 4 et 5 de l'avenant n°2 du 5 février 2007)
<b>Pause</b>	Durée minimale de <b>30 minutes</b> consécutives à partir de 4h30 de travail (article L 3162-3)
<b>Travail de nuit</b>	<b>INTERDICTION</b> sauf en cas de dérogation accordée par l'Inspection du travail et jusqu'à 23h30 (dérogation pour une durée maximale d'une année ; articles L 3163-2, R 3163-1, 2 et 5 du code du travail)
<b>Travail du dimanche</b>	<b>Autorisation de droit</b> (article R. 3164-1 du code du travail)
<b>Jours fériés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1er mai obligatoirement chômé</b> (sauf dans les hôtels)</li> <li>• <b>en cas de travail des autres jours fériés, paiement double du nombre d'heures effectuées</b> (articles L 3164-8 du Code du Travail et 11-3 de l'avenant n°2)</li> <li>• <b>Après un an d'ancienneté, octroi de 10 jours fériés chômés ou indemnisés ou compensés en repos</b> (10 jours de repos supplémentaires ; article 11-1 de l'avenant n°2 du 05/02/07)</li> </ul>
<b>Repos quotidien</b>	<b>12 heures</b> (article L 3164-1 du code du travail)
<b>Repos hebdomadaire</b>	<b>2 jours consécutifs par semaine</b> (article L 3164-2 du code du travail)
<b>Rémunération (salaire brut de base)</b>	1ère année : 27 % (niveau 1 échelon 1) 2ème année : 39 % (niveau 1 échelon 2) 3ème année : 55 % (niveau 1 échelon 3) Nb : en pourcentage du minimum conventionnel ou, si plus favorable, du SMIC (articles L 6222-27 du code du travail et 2-4 de l'annexe I de la convention collective)
<b>Avantages en nature nourriture (repas)</b>	Fournis lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas et que l'apprenti y est présent -Evalués forfaitairement par le montant du minimum garanti en vigueur (MG - article D 3231-10 ; - cf <a href="http://Urssaf.fr">Urssaf.fr</a> ) -Comptabilisés dans le salaire brut soumis à cotisations sociales puis déduit afin de déterminer le salaire net à verser Nb : à défaut de la mise à disposition d'un repas, versement d'une indemnité compensatrice de nourriture
<b>Avantage en nature logement</b>	- Evalué forfaitairement selon le barème suivant : <a href="http://Logement - Urssaf.fr">Logement - Urssaf.fr</a> - Comptabilisé dans le salaire brut soumis à cotisations sociales puis déduit afin de déterminer le salaire net à verser
<b>Sanctions pécuniaires Interdiction</b>	Interdiction d'imposer des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal du travail (article L.3251-4 du code du travail)
<b>Obligations et modalités de décompte de la durée du travail</b>	<b>Enregistrement quotidien</b> des heures de début et de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre quotidien d'heures de travail effectuées <b>-Récapitulation hebdomadaire</b> du nombre d'heures travaillées. <b>-Emargement chaque semaine</b> par l'apprenti (articles 21-6 de la convention collective, 5 et 8 de l'avenant n°2 précité, L 3171-2 et D 3171-8)

## Règlementation applicable aux apprentis **MAJEURS** en matière de durée du travail et de rémunération

<b>Durées maximales quotidiennes</b>	<p><b>Cuisiniers : 11 heures</b> <b>Serveurs : 11h30</b> <b>Personnel de réception : 12 heures</b></p> <p>(article L 3121-19 du code du travail, articles 6 et 12 de l'avenant n°2 du 5 février 2007 et article 4 de l'avenant n° 19 du 29 septembre 2014) Nb : le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique est compris dans l'horaire de travail (article L. 6222-24 du code du travail)</p>																
<b>Durées maximales hebdomadaires</b>	<p><b>48 heures</b> 44 heures en moyenne sur 12 semaine (articles L 3121-20 et 22 du code du travail)</p>																
<b>Heures supplémentaires</b>	<p><b>De 35 à 39h : + 10% / De 39 à 43h : + 20 % / Au-delà : + 50 %</b> (article 4 de l'avenant n°2 précité) Nb : principe de paiement majoré, sauf en cas de décision de l'employeur de les compenser par un repos majoré (date et périodicité de prise définies après concertation du ou des salariés concernés ; articles 4 et 5 de l'avenant n°2 précité)</p>																
<b>Pause</b>	Durée minimale de <b>20 minutes</b> consécutives à partir de 6h de travail (article L 3121-16)																
<b>Travail de nuit</b>	<p><b>Autorisation de droit.</b> La période conventionnelle de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures (article 12 de l'avenant n°2 précité et articles L 3122-29 et s du code du travail)</p>																
<b>Travail du dimanche</b>	<b>Autorisation de droit</b> (article R 3132-5 du code du travail)																
<b>Jours fériés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1er mai obligatoirement chômé</b> (sauf dans les hôtels)</li> <li>• <b>Après un an d'ancienneté, octroi de 10 jours fériés chômés ou indemnisés ou compensés en repos</b> (10 jours de repos supplémentaires ; article 11-1 de l'avenant n°2 du 05/02/07)</li> </ul>																
<b>Repos quotidien</b>	<b>11 heures</b> (article L 3131-1)																
<b>Repos hebdomadaire</b>	<p><b>Deux jours en moyenne par semaine</b> selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1,5 jours consécutifs ou non par semaine. Possibilité de répartir sur deux semaines (1 jour une semaine, deux jours la semaine suivante) ou plusieurs semaines (1 jour une semaine, la demi-journée étant cumulable dans la limite de 6 jours au maximum). A noter que la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 h consécutives avec une amplitude maximale de 6 h.</li> <li>- une demi-journée supplémentaire, qui peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois (article 21.3 de la convention collective)</li> </ul>																
<b>Rémunération (salaire brut de base)</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>1<sup>ère</sup> année</th> <th>2<sup>ème</sup> année</th> <th>3<sup>ème</sup> année</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 à 20 ans</td> <td>43%</td> <td>51%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>21 à 25 ans</td> <td>53%</td> <td>61%</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>26 ans et plus</td> <td colspan="3">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nb : en pourcentage du minimum conventionnel ou, si plus favorable, du SMIC (articles L 6222-27 du code du travail et 2-4 de l'annexe I de la convention collective)</p>	Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	18 à 20 ans	43%	51%	67%	21 à 25 ans	53%	61%	78%	26 ans et plus	100%		
Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année														
18 à 20 ans	43%	51%	67%														
21 à 25 ans	53%	61%	78%														
26 ans et plus	100%																
<b>Avantages en nature nourriture (repas)</b>	<p>Fournis lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas et que le salarié y est présent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Evalués forfaitairement par le montant du minimum garanti en vigueur (MG - article D 3231-10 ; - cf <a href="http://Urssaf.fr">Urssaf.fr</a>)</li> <li>-Comptabilisés dans le salaire brut soumis à cotisations sociales puis déduit afin de déterminer le salaire net à verser</li> </ul> <p>Nb : à défaut de la mise à disposition d'un repas, versement d'une indemnité compensatrice</p>																
<b>Avantage en nature logement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evalué forfaitairement selon le barème suivant : <a href="http://Logement - Urssaf.fr">Logement - Urssaf.fr</a></li> <li>-Comptabilisé dans le salaire brut soumis à cotisations sociales puis déduit afin de déterminer le salaire net à verser</li> </ul>																
<b>Sanctions pécuniaires Interdiction</b>	Interdiction d'imposer des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal du travail (article L.3251-4 du code du travail)																
<b>Obligations et modalités de décompte de la durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Enregistrement quotidien</b> des heures de début et de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre quotidien d'heures de travail effectuées</li> <li>-<b>Récapitulation hebdomadaire</b> du nombre d'heures travaillées.</li> <li>-<b>Emargement chaque semaine</b> par l'apprenti</li> </ul> <p>(articles 21-6 de la convention collective, 5 et 8 de l'avenant n°2 précité, L 3171-2 et D 3171-8)</p>																

## Annexe 6 - Boulangeries - Pâtisseries

### Règlementation applicable aux apprentis **MINEURS** en matière de durée du travail et de rémunération

<b>Durée maximale quotidienne</b>	<b>8 heures</b> (article L. 6222-25 du code du travail) Nb : le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique est compris dans l'horaire de travail (article L. 6222-24 du code du travail)
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<b>35 heures</b> (article L. 6222-25 du code du travail)
<b>Dépassement des durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire</b>	Possibilité de dépassement à titre exceptionnel : - sur dérogation accordée par l'Inspection du travail - <b>dans la limite de cinq heures par semaine</b> - après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (article L 3162-1 du code du travail) Nb : les 5 heures concernées ne sont pas toutes nécessairement des heures supplémentaires. En effet, lorsqu'une de ces heures est utilisée pour déroger à la durée maximale quotidienne, elle ne peut plus être utilisée pour déroger à la durée maximale hebdomadaire (circulaire du Ministère du travail n° 2002-15 du 22 août 2002).
<b>Heures supplémentaires (sur dérogation)</b>	De 35 à 40h : majoration de salaire de 25% (article 22 de la convention collective et L 3121-36 du code du travail).
<b>Pause</b>	Durée minimale de 30 minutes consécutives à partir de 4h30 de travail (article L 3162-3)
<b>Travail de nuit</b>	<b>INTERDICTION</b> sauf en cas de dérogation accordée par l'Inspection du travail et à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite (dérogation pour une durée maximale d'une année ; articles L 3163-2, R 3163-1, 2 et 5 du code du travail)
<b>Travail du dimanche</b>	Autorisation de droit (article R. 3164-1 du code du travail)
<b>Jours fériés</b>	- <b>1er mai obligatoirement chômé</b> - Possibilité de travailler les jours fériés. Dans ce cas, le salaire <b>est doublé</b> (articles 27 et 38 de la convention collective)
<b>Repos quotidien</b>	12 heures (article L 3164-1 du code du travail)
<b>Repos hebdomadaire</b>	2 jours consécutifs par semaine (article L 3164-2 du code du travail)
<b>Rémunération (salaire brut de base)</b>	1ère année : <b>27 %</b> 2ème année : <b>39 %</b> 3ème année : <b>55 %</b> Nb : en pourcentage du SMIC (article D 6222-26 du code du travail)
<b>Indemnité de « chou blanc »</b>	Apprenti décommandé alors qu'il vient travailler à l'heure convenue du début du travail : indemnité égale à 8 h de salaire horaire minimum professionnel national. (article 18 de la convention collective)
<b>Prime de fin d'année</b>	Après 1 an de présence dans l'entreprise et sous réserve d'être « occupé par l'entreprise » le 31 décembre, égale à <b>3,84 % du salaire brut</b> versé à l'apprenti du 1er janvier au 31 décembre (article 42 de la convention collective)
<b>Sanctions pécuniaires Interdiction</b>	Interdiction d'imposer des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal du travail (article L.3251-4 du code du travail)
<b>Obligations et modalités de décompte de la durée du travail</b>	- <b>Enregistrement quotidien des heures</b> de début et de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre quotidien d'heures de travail effectuées - <b>Récapitulation hebdomadaire</b> du nombre d'heures travaillées. (articles L 317-2 et D 3171-8 du Code du Travail)

# Boulangeries - Pâtisseries

## Règlementation applicable aux apprentis **MAJEURS** en matière de durée du travail et de rémunération

<b>Durée maximale quotidienne</b>	<b>10 heures</b> (article L 3121-18 du code du travail) Pour <b>les travailleurs de nuit</b> (+ de 270 heures de nuit; cf ci-dessous) : 8h (et exceptionnellement 10h ; article 23 de la convention collective) Nb : le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique est compris dans l'horaire de travail (article L. 6222-24 du code du travail)																
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<b>48 heures</b> <b>44 heures en moyenne sur 12 semaine</b> (articles L 3121-20 et 22 du code du travail)																
<b>Dépassement des durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire</b>	Majorations légales : 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. 50 % au-delà. (article 22 de la convention collective et L 3121-36 du code du travail)																
<b>Heures supplémentaires (sur dérogation)</b>	Délai de prévenance de 7 jours sauf situation d'urgence (avenant n° 102 du 11-6-2012)																
<b>Pause</b>	Durée minimale de <b>20 minutes</b> consécutives à partir de 6h de travail (article L 3121-16)																
<b>Travail de nuit</b>	Majoration de 25 % du salaire de base par heure de travail effectif entre 20 heures et 6 heures. Et en cas de travail au moins 270 heures de nuit dans l'année civile, repos égal à 1 jour de travail et 2 jours pour plus de 600 heures (prorata temporis si contrat conclu ou rompu en cours d'année ; article 23 de la convention collective)																
<b>Travail du dimanche</b>	<b>Autorisation de droit</b> (article R 3132-5 du code du travail) Majoration de 20 %.(article 28 de la convention collective)																
<b>Jours fériés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1er mai obligatoirement chômé</b></li> <li>• Possibilité de travailler les jours fériés. Dans ce cas, le salaire est doublé (articles 27 et 38 de la convention collective)</li> </ul>																
<b>Repos quotidien</b>	<b>11 heures</b> (article L 3131-1 du code du travail)																
<b>Repos hebdomadaire</b>	<b>1 jour au minimum par semaine</b> (article L 3132-1 du code du travail) Durée minimale de <b>35 heures consécutives</b> (article L 3132-2 du code du travail)																
<b>Rémunération (salaire brut de base)</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>1<sup>ère</sup> année</th> <th>2<sup>ème</sup> année</th> <th>3<sup>ème</sup> année</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 à 20 ans</td> <td>43%</td> <td>51%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>21 à 25 ans</td> <td>53%</td> <td>61%</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>26 ans et plus</td> <td colspan="3">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nb : en pourcentage du SMIC (article D 6222-26 du code du travail)</p>	Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	18 à 20 ans	43%	51%	67%	21 à 25 ans	53%	61%	78%	26 ans et plus	100%		
Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année														
18 à 20 ans	43%	51%	67%														
21 à 25 ans	53%	61%	78%														
26 ans et plus	100%																
<b>Indemnité de « chou blanc »</b>	Apprenti décommandé alors qu'il vient travailler à l'heure convenue du début du travail : indemnité égale à 8 h de salaire horaire minimum professionnel national. (article 18 de la convention collective)																
<b>Prime de fin d'année</b>	Après 1 an de présence dans l'entreprise et sous réserve d'être « occupé par l'entreprise » le 31 décembre, égale à <b>3,84 %</b> du salaire brut versé à l'apprenti du 1er janvier au 31 décembre (article 42 de la convention collective)																
<b>Sanctions pécuniaires Interdiction</b>	Interdiction d'imposer des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal du travail (article L.3251-4 du code du travail)																
<b>Obligations et modalités de décompte de la durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enregistrement quotidien des heures</b> de début et de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre quotidien d'heures de travail effectuées</li> <li>- <b>Récapitulation hebdomadaire</b> du nombre d'heures travaillées.</li> </ul> (articles L 3171-2 et D 3171-8 du Code du Travail)																



## Annexe 7 - Secteur agricole

### Règlementation applicable aux apprentis **MINEURS** dans le secteur agricole en matière de durée du travail et de rémunération

<b>Durée maximale quotidienne</b>	<b>8 heures</b> (articles L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime ; CRPM et L 3162-1 du code du travail) 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 (article L. 6222-24 du code du travail )	
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<b>35 heures</b> (article R. 715-2 du CRPM)	
<b>Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire</b>	<p>► Pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien <b>sur les chantiers d'espaces paysagers</b> lorsque l'organisation collective du travail le justifie, <b>dans la limite de 10 h/jour et de 40 h/semaine</b> et dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribution de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures</li> <li>- Rétribution par repos compensateur équivalent (majorations comprises) des heures supplémentaires                      (article R. 3162-1 du code du travail)</li> </ul> <p>► Pour les autres activités et à titre exceptionnel, <b>dans la limite de cinq heures par semaine</b> autorisées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève                      (article L 3162-1 du code du travail)                      Nb : les 5 heures concernées ne sont pas toutes nécessairement des heures supplémentaires. En effet, lorsqu'une de ces heures est utilisée pour déroger à la durée maximale quotidienne, elle ne peut plus être utilisée pour déroger à la durée maximale hebdomadaire (circ. DRT 2002-15 du 22 août 2002).</p>	
<b>Travail de nuit</b>	<b>Apprentis de 15 à 16 ans : Interdiction entre 20h et 6h</b> (L. 3163-1)	<b>Apprentis de 16 à 18 ans : Interdiction entre 22h et 6h</b> (L. 3163-1)
	<p>► Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail dans le secteur des courses hippiques (pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course) jusqu'à minuit dans la limite de 2 fois/semaine et 30 nuits/an (articles L. 6222-26, L. 3163-2, R. 3163-1 et R. 3163-4 du code du travail)                      La dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable (article R 3163-5 du code du travail)</p>	
<b>Travail du dimanche</b>	<b>Interdiction sauf</b> dans les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineries (article R. 3164-1 du code du travail)	
<b>Pause</b>	Au moins <b>trente minutes consécutives</b> après une période de travail effectif ininterrompue de quatre heures et demie (article R 715-3 du CRPM)	
<b>Repos quotidien</b>	Moins de 16 ans : <b>14 heures</b> Plus de 16 ans : <b>12 heures</b> (article R. 715-3 du CRPM)	
<b>Repos hebdomadaire</b>	<b>Deux jours de repos consécutifs</b> sauf accord collectif pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives (article L 714-2 du CRPM)	
<b>Obligations et modalités de décompte de la durée du travail</b>	L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Une copie du document est remise à chaque salarié en même temps que sa paye et à sa demande (article R. 713-36 du CRPM)	

Nb : concernant les apprentis MAJEURS dans le secteur agricole, application des dispositions de droit commun (cf pages 9 et suivantes)



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BOURGOGNE-  
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

**DREETS de Bourgogne-Franche-Comté**  
**Pôle Politiques du travail**  
5 Place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

[dreets-bfc.sra@dreets.gouv.fr](mailto:dreets-bfc.sra@dreets.gouv.fr)

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr>