



LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Salarié·e à part entière, l'apprenti·e est régi·e par les mêmes règles que tout autre collaborateur.

N°4

*Le guide du
Maître d'apprentissage*

MON APPRENTI·E & MOI

TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail est de 35h/semaine, incluant le temps de formation, qui fait partie intégrante du temps de travail.

Les règles de durée du travail des apprenti-e-s majeur-e-s sont les mêmes que pour les autres salariés adultes de l'entreprise. La durée du travail des jeunes apprenti-e-s de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique.



Selon l'âge	- de 16 ans	16 à 18 ans	18 ans et +
Durée quotidienne	7h max	8h max	10h max sauf dérogation à 12h
Pauses	30 minutes consécutives minimum après 4h30 de travail ininterrompu	30 minutes consécutives minimum après 4h30 de travail ininterrompu	20 minutes consécutives minimum après 6h de travail ininterrompu
Une convention collective ou accord collectif d'entreprise peut fixer un temps de pause supérieur			
Repos quotidien	14h consécutives minimum	12h consécutives minimum	11h consécutives minimum
Durée hebdomadaire	35h max	35h max/ semaine (+5h possibles sous conditions)	35h, max 48h (moyenne 44h sur 12 semaines)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs obligatoires	2 jours consécutifs obligatoires	1 jour de repos hebdomadaire
Travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h	Interdit entre 22h et 6h sauf dérogation	Autorisé entre 21h et 6h sous conditions
Travail le dimanche	Interdit sauf exceptions (hôtellerie, restauration, spectacles, etc.) et accord de l'inspection du travail	Interdit sauf exceptions (hôtellerie, restauration, spectacles, etc.) et accord de l'inspection du travail	Autorisé dans certaines branches et sous conditions (accords collectifs, dérogations préfectorales)
Travail les jours fériés	Interdit	Interdit sauf dérogations pour certains secteurs.	Selon convention collective ou accords de branche

FORMATERRE

→ CONGÉS PAYÉS

Les apprenti-e-s cumulent 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé, soit un total annuel de 5 semaines.

La période des congés est négociée entre l'apprenti-e et le maître d'apprentissage. Néanmoins, au moins 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables minimum) doivent être prises en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre.

Les congés ne peuvent être pris sur le temps de présence au CFA.

LES CONGÉS

→ CONGÉS POUR RÉVISIONS

Les apprenti-e-s peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours, dans le mois qui précède l'examen et une seule fois sur la durée du contrat.

Si le CFA organise des sessions de révision, l'apprenti-e doit utiliser ces congés pour révision pour y participer. Si l'établissement ne prévoit pas de temps spécifique, l'apprenti-e pose ses congés pour révision sur son temps initialement prévu en entreprise. Ces congés donnent droit au maintien du salaire.

PROTECTION SOCIALE ET CHÔMAGE

- L'apprenti-e bénéficie des mêmes droits au chômage que les salariés de l'entreprise
- En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou de trajet, l'employeur est responsable de sa prise en charge, que l'apprenti-e soit en entreprise ou en formation.
- L'employeur a l'obligation de proposer une complémentaire santé à l'apprenti-e.

ABSENCES

- Comme tout salarié, l'apprenti-e doit justifier ses absences par un arrêt de travail, une convocation officielle ou un événement familial (ex : décès)
- Il/elle doit informer son maître d'apprentissage et le CFA si l'absence concerne une période de formation.
- En cas d'absence injustifiée au CFA, l'entreprise peut procéder à la retenue sur salaire correspondant à la durée de l'absence.



LE DUER, UN DOCUMENT OBLIGATOIRE, UTILE ET PROTECTEUR POUR VOUS ET VOS APPRENTI·E·S

À QUOI SERT LE DUER ?



Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est obligatoire dans toutes les entreprises et structures accueillant au moins un-e salarié-e, y compris un-e apprenti-e.

Il répond à une exigence du Code du travail (article R4121-1) et doit être mis à jour au moins une fois par an, ou dès qu'un changement dans l'activité le justifie.

Ce document est essentiel pour :

- **Identifier** les risques professionnels liés à l'activité (utilisation de machines, exposition aux produits, travail en hauteur, etc.)
- **Définir** des mesures de prévention adaptées, pour garantir la sécurité des salarié-e-s et des apprenti-e-s
- **Contribuer** à de meilleures conditions de travail, plus sûres et plus saines

QUI PEUT VOUS AIDER À LE RÉDIGER OU À LE METTRE À JOUR ?



- **Votre MSA** (Mutualité Sociale Agricole), qui propose souvent un accompagnement ou des outils spécifiques, si votre entreprise relève du secteur agricole : msa.fr
- **Votre Chambre d'Agriculture** ou autre Chambre consulaire ou une organisation professionnelle
- **Un référent sécurité** ou un cabinet spécialisé, si vous en avez un
- **Le CFA**, qui peut vous orienter ou répondre à vos questions

ET SI LE DUER EST ABSENT OU NON MIS À JOUR ?



L'inspection du travail peut sanctionner administrativement l'entreprise (amende jusqu'à 1 500 €).

En cas d'accident impliquant un-e apprenti-e, l'absence de DUER peut aggraver la responsabilité de l'employeur (faute inexcusable retenue plus facilement).

Vous jouez un rôle essentiel dans la formation et la sécurité de votre apprenti-e, qui découvre un métier, souvent au contact de machines, d'animaux ou de produits potentiellement dangereux.

Le DUER est un outil clé pour anticiper les risques, organiser le travail en sécurité et transmettre de bonnes pratiques professionnelles. Il aide également à identifier ce qu'il faut surveiller, ainsi que les gestes ou équipements de protection à adopter.

LES TRAVAUX INTERDITS ET RÉGLEMENTÉS POUR LES APPRENTI·E·S MINEUR·E·S

Les apprenti·e·s mineur·e·s, âgé·e·s de 15 à 18 ans, sont protégé·e·s contre les risques professionnels, notamment les travaux dangereux. Ils/elles ne peuvent effectuer ces travaux, sauf dans le cadre de leur formation professionnelle et sous certaines conditions.

La procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle est réglementée :

- Décret n° 2013-914** du 11 octobre 2013 (modifié par le **Décret n° 2015-443** du 17 avril 2015) :
→ introduit la procédure de dérogation pour l'affectation des jeunes à des travaux normalement interdits. Depuis 2015, cela se fait via un « régime déclaratif »
- Décret n° 2013-915** du 11 octobre 2013 et **Décret n° 2015-444** du 17 avril 2015 :
→ définissent les travaux interdits et réglementés, ainsi que les conditions pour affecter un mineur à des travaux dangereux dans le cadre de sa formation
- Décret n° 2015-1583** du 3 décembre 2015 :
→ concerne les jeunes en formation professionnelle dans la fonction publique de l'État



SOYEZ VIGILANT !

Les activités que vous allez confier à votre apprenti·e mineur·e font peut-être partie des travaux interdits et réglementés nécessaires à la formation professionnelle.

L'employeur doit obtenir une autorisation de l'Inspection du travail avant d'affecter un jeune à des travaux normalement interdits (Article R. 4153-25 du Code du travail).

La dérogation est valable pour une durée de 3 ans et est attachée à l'entreprise.

OÙ TROUVER LA LISTE DES TRAVAUX RÉGLEMENTÉS ?



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr

OÙ TROUVER LE FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉROGATION ?



Régime général
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr



Régime agricole
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr

