

PRÉVENTION, SANTÉ & SÉCURITÉ

Former, c'est aussi protéger.
Transmettre un savoir, c'est aussi
transmettre les bons réflexes.

N°6

*Le guide du
Maître d'apprentissage*

MON APPRENTI·E & MOI

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Selon les caractéristiques du poste occupé, les risques professionnels encourus, l'état de santé et l'âge de l'apprenti-e, une visite médicale est obligatoire dans le cadre de son contrat de travail. Il peut s'agir soit d'une visite d'information et de prévention (VIP), soit d'un examen médical d'aptitude s'inscrivant dans un suivi individuel renforcé (SIR).

C'est à l'employeur d'en faire la demande à la MSA ou autre caisse de rattachement.

La VIP doit être réalisée dans un délai maximum de deux mois après le début

du contrat. Toutefois, si l'apprenti-e est mineur-e, cette visite doit être effectuée avant toute prise de poste.

Elle se déroule sur le temps de travail et n'entraîne aucune perte de rémunération. Si elle ne peut être organisée pendant les heures de travail, elle est alors considérée comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement, ainsi que le temps consacré à cette visite, sont entièrement pris en charge par l'employeur.

PROTECTION ET PRÉVENTION DES RISQUES

Le contrat d'apprentissage constitue avant tout un contrat de formation en alternance, soumis à une réglementation spécifique visant à protéger les jeunes en formation. L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé de ses salarié-e-s. Ainsi, le maître d'apprentissage, responsable de la formation pratique de l'apprenti-e, doit impérativement l'accompagner et l'encadrer à tout moment.

Quelles sont les règles de sécurité à respecter ?

L'apprenti-e doit pouvoir apprendre et exercer son activité en toute sécurité, sans mettre en danger sa santé et son intégrité physique ou mentale. Il/elle est soumis-e aux mêmes obligations en matière de sécurité que les autres salarié-e-s.

L'employeur doit donc :

- **Évaluer les risques** pour la santé et la sécurité de ses salarié-e-s
- **Mettre en œuvre des actions de prévention adaptées**
- **Privilégier la mise en place de protections collectives** (exemple : garde-corps, aspiration de poussières de bois...)
- **Fournir gratuitement les équipements de protection individuelle** (EPI) nécessaires et

adaptées à l'activité : chaussures de sécurité, gants, lunettes de protection, masque, casque, bouchons d'oreille, ...) ; leur entretien et leur renouvellement sont à sa charge

- **Assurer la formation et l'information des salarié-e-s** concernant les risques et les moyens de prévention.

L'ensemble des travaux effectués par l'apprenti-e doivent se faire sous la supervision du maître d'apprentissage, qui en assume l'entière responsabilité. Le matériel utilisé doit répondre aux normes de sécurité en vigueur. Il est strictement interdit d'intervenir sur des machines en fonctionnement ou comportant des parties mobiles.

Le maître d'apprentissage est également tenu de transmettre à son apprenti-e des consignes de sécurité claires sur :

- les comportements et les gestes à adopter pour limiter les risques,
- les modes opératoires ayant un impact sur sa sécurité ou celle des autres salariés,
- le port obligatoire des équipements de protection,
- la conduite à tenir en cas d'accident.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur le lieu de travail.

DÉGATS AUX BIENS ET AUX PERSONNES



RESPONSABILITÉ DE L'APPRENTI-E ET DE L'EMPLOYEUR

L'apprenti-e, en tant que salarié-e, est couvert-e par l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'entreprise pendant ses heures de travail. Ainsi, en cas de dommage causé par l'apprenti-e dans le cadre de son activité professionnelle, l'employeur en est juridiquement responsable. Toutefois, si le dommage résulte d'un acte volontaire, d'une faute lourde ou d'un usage abusif d'un bien de l'entreprise, la responsabilité de l'apprenti-e peut être engagée.



DÉGÂTS AUX BIENS

Un-e apprenti-e peut endommager, par erreur ou maladresse, un outil, un matériel, ou un véhicule de l'entreprise. Dans ce cas, l'événement doit être signalé immédiatement à l'employeur et notifié si nécessaire dans un registre interne.

L'assurance de l'entreprise prendra en charge les réparations ou remplacements selon les termes du contrat.

Aucune retenue sur salaire ne peut être appliquée sauf en cas de faute lourde avérée.



ATTEINTE À UNE PERSONNE

Si un-e apprenti-e cause, dans l'exercice de ses fonctions, une blessure à une autre personne (collègue, client, etc.), la victime est en droit de faire reconnaître l'incident comme un accident du travail. L'entreprise doit alors procéder rapidement à une déclaration d'accident et peut ouvrir une enquête interne afin d'en analyser les causes. Des mesures correctives peuvent ensuite être mises en place, afin d'adapter les conditions de travail et/ou de sécurité.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE JOUE UN RÔLE CLÉ DANS LA PRÉVENTION DES INCIDENTS :

- **Former** l'apprenti-e aux gestes sûrs, à l'utilisation du matériel et aux consignes de sécurité.
- **Encourager** une attitude responsable et respectueuse de l'environnement de travail.
- **Rester vigilant** face aux situations à risques (machines, produits dangereux, véhicules...).
- **Prévoir** des échanges réguliers sur les bonnes pratiques et les erreurs à éviter.

RESSOURCE UTILE

Memento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle
travail-emploi.gouv.fr



PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est interdit et peut avoir des effets graves sur la santé physique et mentale d'un-e apprenti-e. Il se manifeste par des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail, portent atteinte à la dignité ou compromettent l'avenir professionnel de la personne concernée. Même lorsqu'ils sont exprimés sur un ton prétendument « humoristique » ou indirect, ces comportements sont prohibés (Art. L1153.1 à L1153.6 et Art. L1152.1 à L1152.6 du Code du travail).

Exemples de comportements relevant du harcèlement moral :

- Remarques humiliantes ou dévalorisantes de façon répétée
- Isolement volontaire de l'apprenti-e (exclusion des réunions, absence d'information)
- Pressions excessives, attribution de tâches inutiles ou irréalisables
- Refus systématique de reconnaître le travail accompli

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est strictement interdit en milieu professionnel. Il peut concerner tout salarié, y compris un-e apprenti-e, particulièrement exposé-e en raison de son jeune âge ou de sa position hiérarchique. Il se manifeste notamment par :

- **Des propos à connotation sexuelle répétés** : blagues déplacées, remarques sur l'apparence, commentaires suggestifs...
- **Des gestes inappropriés** : contacts non sollicités, regards insistants, attouchements (même sur les cheveux)...
- **Des sollicitations insistantes** : envois répétés de messages ou demandes de rendez-vous à caractère privé, malgré un refus explicite...

→ **EN TANT QUE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, VOUS AVEZ UN RÔLE ESSENTIEL DE VEILLE, DE PRÉVENTION ET D'ALERTE :**

- **Favorisez un climat bienveillant**, basé sur l'écoute et le respect.
- **Soyez attentif aux signes de mal-être chez l'apprenti-e** : démotivation soudaine, repli sur soi, absences répétées... et adoptez une posture d'écoute bienveillante en cas de malaise exprimé ou de signalement.
- **Réagissez sans délai** face à tout comportement inapproprié ou suspecté de harcèlement : alertez immédiatement la direction de l'entreprise et le CFA, afin de garantir la sécurité et le bien-être de l'apprenti-e.



ÉGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Garantir l'égalité des chances, c'est offrir à chaque apprenti-e les mêmes possibilités d'apprentissage et d'évolution, sans distinction de sexe, d'origine, de croyances ou d'autres critères discriminants. Le respect de ce principe est essentiel pour créer un environnement professionnel sain, inclusif et respectueux.

Exemples de situations à proscrire ou à corriger :

- **Réserver** les tâches physiques aux garçons et confier systématiquement les missions d'observation ou de nettoyage aux filles.
- **Tolérer** des remarques sexistes du type « Ce n'est pas un travail pour une femme » ou « Pour une fille, tu t'en sors bien ».
- **Ne pas tenir compte des remarques** ou difficultés exprimées par une apprentie dans un environnement majoritairement masculin.
- **Mettre à l'écart** un-e apprenti-e en raison de son origine, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de ses convictions religieuses.
- **Limiter l'accès** à certaines activités ou perspectives d'évolution sur la base de stéréotypes ou d'a priori liés au genre.

→ **ADOPTÉZ UNE POSTURE EXEMPLAIRE, EN TANT QUE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

- Assignez des missions de façon équitable, sans distinction ni préjugé.
- Valorisez et encouragez chaque apprenti-e avec la même attention et les mêmes exigences.
- Réagissez sans délai face à tout propos ou comportement discriminatoire, en affirmant clairement que ces attitudes sont inacceptables.

LES RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS AGRICOLES

RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS AU CHAMP

(Source Draaf CVL – DREETS CVL)

Avant 15 ans, un jeune en formation n'est pas autorisé à conduire un tracteur. Il n'existe pas de possibilité de dérogation pour les jeunes de moins de 15 ans en formation.

Pour les jeunes de 15 ans à 18 ans, la réglementation interdit la conduite de certains équipements, notamment :

- **les engins automoteurs mobiles** et équipements servant au levage (tracteurs, chariots élévateurs ...),
- **les tracteurs agricoles ou forestiers** non équipés de Système de Protection en Cas de Rversement (SPCR), ou dont ce dispositif est replié, ainsi que ceux dépourvus de ceinture de sécurité ventrale.

Cependant, dans le cadre de leur formation professionnelle, les jeunes peuvent apprendre à conduire ces engins à condition qu'une demande de dérogation soit préalablement transmise à l'Inspection du travail.



CONDUIRE UN TRACTEUR NE S'IMPROVISE PAS !

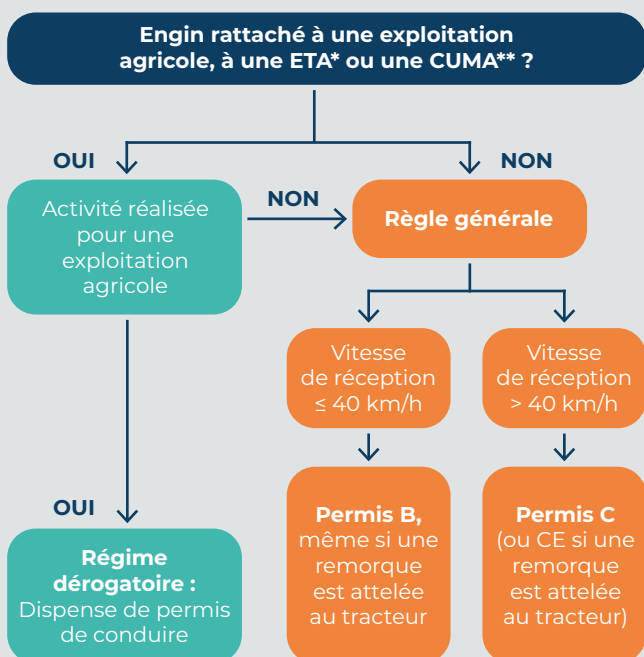
Avant de laisser votre apprenti-e prendre le volant, il est indispensable de lui transmettre les connaissances et le savoir-faire nécessaires à une conduite en sécurité :

- Les règles de conduite,
- Les principes de fonctionnement du matériel,
- Les risques spécifiques de l'équipement,
- La présentation des équipements de sécurité (le port de la ceinture obligatoire même en tracteur)...
- La conduite à tenir en cas de panne ou de dysfonctionnement

En situation, vous devez encadrer et superviser les apprenti-e-s lors de la conduite d'engins agricoles, afin d'éviter les accidents et garantir une formation réussie.

Soyez vigilant lors des premières utilisations des tracteurs et engins, c'est à ce moment que les bons réflexes se construisent !

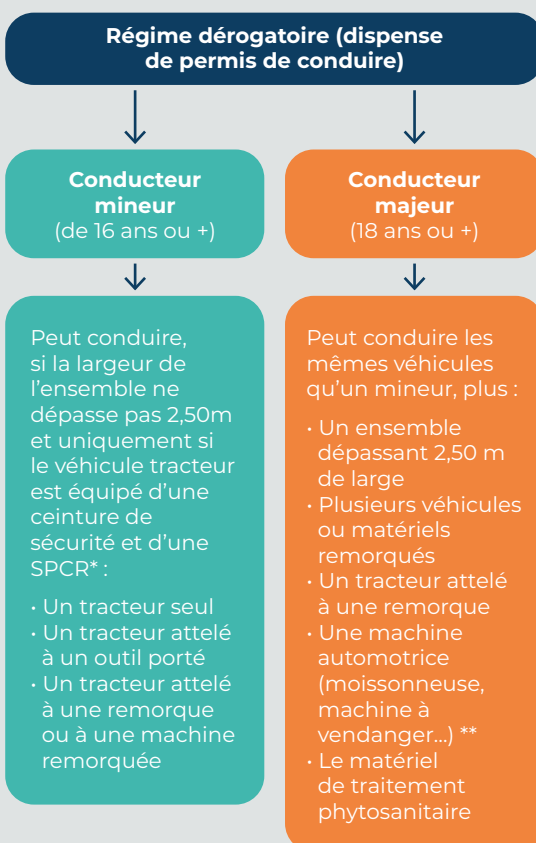
RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS AGRICOLES SUR LA ROUTE



*ETA : Entreprise de Travaux Agricoles

**CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

QUEL ÂGE POUR CONDUIRE ?



*Le code de la route autorise un mineur de 16 ans ou plus à conduire une machine automotrice, mais le code du travail interdit l'utilisation des machines complexes aux mineurs. Informations complémentaires : ssa.msa.fr

** Structure de Protection en Cas de Renversement