



SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

MODALITÉS, DROITS ET DEVOIRS ET RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL

CFA
COUBERTIN

5 rue Robert Schuman 54000 Nancy 038328843

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) entre un salarié et un employeur**. Il permet à l'apprenti(e) de suivre une **formation en alternance** en entreprise sous la responsabilité d'un Maître d'apprentissage et en Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

mis à jour septembre 2021



■ FINANCEMENT DE LA FORMATION

Une formation en apprentissage est **gratuite pour l'apprenti(e)**. Elle est entièrement financée par l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche professionnelle à laquelle l'entreprise d'accueil est rattachée.

■ RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le Maître d'apprentissage est la **personne directement responsable** de la formation de l'apprenti(e). Il peut s'agir du chef d'entreprise lui-même ou de l'un de ses salariés.

Dans une entreprise, le nombre maximal est fixé à deux apprenti(e)s pouvant être accueilli(e)s simultanément par Maître d'apprentissage. Il doit accompagner et encadrer l'apprenti(e) tout au long de sa formation.

Le Maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise. Il doit être majeur et offrir des garanties de moralité. Il doit justifier d'une expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé d'au moins :

- **2 ans s'il est titulaire d'un diplôme au moins équivalent** à celui préparé par l'apprenti(e),
- **3 ans s'il a le niveau minimal** de qualification exigé.

■ DÉROULEMENT DE LA FORMATION

La formation se déroule en alternance **semaine en formation/semaine entreprise**. En fonction du calendrier d'alternance à certaines périodes de l'année (noël, pâques...) des temps plus longs sont prévus en entreprise.

Un **entretien d'évaluation** du déroulement de la formation est organisé par le CFA **dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat** avec les personnes suivantes :

- L'employeur ;
- Le Maître d'apprentissage ;
- L'apprenti(e) et ses parents ou tuteur s'il s'agit d'un(e) mineur(e) ;
- Et un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Un(e) apprenti(e) engagé(e) dans la préparation d'un Baccalauréat Professionnel peut, au cours de sa 1^{ère} année, écouter sa formation et se réorienter vers la préparation d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), un Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) ou Brevet Professionnel Agricole (BPA).

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'un an maximum.

■ PÉRIODE D'ESSAI

Le **contrat d'apprentissage peut être rompu** par l'employeur ou l'apprenti(e) (et son représentant s'il est mineur), dans les **45 premiers jours, consécutifs ou non**, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti(e), sans préavis ni formalité particulière, ni indemnité (sauf stipulation contraire dans le contrat).

Cependant, pour en garantir la preuve, il est obligatoire de signifier cette rupture par écrit soit :

- Par **lettre recommandée** avec accusé de réception ;
- Par **lettre remise en mains propres** contre décharge ;
- En **faisant signer l'imprimé** de constatation de rupture.

■ DROITS, DEVOIRS, HYGIENE, SANTÉ ET SÉCURITÉ EN ENTREPRISE

DROITS

(Contrat de travail, convention collective, accord de branche professionnelle, code du travail)

- Bénéficier du statut de salarié et d'une période d'essai de 2 mois (45 jours consécutifs ou non) ;
- Bénéficier de la protection sociale comme l'ensemble des salariés y compris pendant le temps passé au CFA ;
- Pouvoir prétendre à la prise en charge par l'employeur des frais de transports domicile/travail, à hauteur de 50%, dans les mêmes conditions que les autres salariés ;
- Bénéficier des congés payés à prendre pendant les périodes en entreprise (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise) ;
- Disposer de 5 jours de congés spécifiques (en plus des congés légaux habituels) pour préparation aux examens, répartis sur la durée de la formation et situés dans le mois précédant les épreuves. Ces jours de révisions sont intégrés au planning annuel de la formation ;
- Être rémunéré : le salaire BRUT égal le salaire NET, il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti(e) ;
- Disposer d'une carte d'apprenti(e) étudiant des métiers et d'un carnet de liaison ;
- Être suivi par un Formateur référent et un Maître d'apprentissage.

DEVOIRS

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement de formation ;
- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise ;
- Tenir à jour, compléter et viser le carnet de liaison ;
- Suivre obligatoirement les enseignements et satisfaire aux contrôles des connaissances ;
- Le cas échéant, transmettre les justificatifs d'absence tels qu'ils sont définis par le code du travail (**délai de 48 heures pour transmettre l'arrêt de travail à compter de la prescription du médecin**), les autres absences étant injustifiées ;
- Déclarer le changement de situation auprès de la CPAM pour les personnes n'ayant jamais travaillé.



■ OBLIGATIONS ENVERS L'ENTREPRISE ET LE CFA

JE SUIS ABSENT(E) EN ENTREPRISE...

J'appelle mon Maître d'apprentissage (**pas de textos !**).
Si celui-ci est absent, j'avertis un Responsable du magasin suffisamment à l'avance si cela est possible.

Dans la journée je le tiens au courant soit pour le prévenir d'une absence prolongée, soit pour préciser la reprise du lendemain.

Dans le cadre d'une absence prolongée, la veille de la reprise, je préviens de mon retour.

JE SUIS ABSENT(E) AU CFA...

J'appelle l'entreprise et le CFA (si je suis mineur(e) c'est le Responsable légal) pour prévenir de mon absence.

Lors de mon retour, je me présente au Responsable de formation afin de donner mon justificatif ou expliquer les raisons de mon absence.

TOUTE ABSENCE DOIT ÊTRE JUSTIFIÉE PAR LA PRÉSENTATION D'UN ARRÊT DE TRAVAIL OU D'UN CERTIFICAT MÉDICAL.

HYGIÈNE & SANTÉ

(Contrat de travail, convention collective, accord de branche professionnelle, code du travail)

- Visite d'information et de prévention (Art R. 4624-10 à 4624-15 du code du travail) ;
- Examen médical d'embauche (Art R. 4624-22 à 4624-27 du code du travail),
- Interdiction de pénétrer dans l'entreprise ou d'y séjourner en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue ;
- Interdiction de fumer dans les locaux collectifs de travail (décret n° 92-478 du 29 mai 1992) ;
- L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle (Art R. 4228-1 à 4228-9 du code du travail) ;
- Vêtement de travail fourni par l'employeur et Equipement de protection individuelle (EPI) (Art R. 233-42 du code du travail).

SÉCURITÉ

(Contrat de travail, convention collective, accord de branche professionnelle, code du travail)

- Information et formation à la sécurité (Art R. 4141-1 à 4141-16 du code du travail) ;
- En cas d'accidents ou de sinistres (Art R. 4141-17 à 4141-20 du code du travail) ;
- Agé de 18 ans et plus soumis aux règles de l'entreprise ;
- L'apprenti(e) de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection :
 - » 2 jours de repos consécutifs par semaine à l'exception de certains métiers,
 - » Travail de nuit interdit (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20h et 6h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans).
- Pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail ;
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;
- Interdiction de travailler un jour de fête légale ;
- Le harcèlement sexuel (Art. L.1153-1 du code du travail) ;
- Le harcèlement moral (Art. L.1152-1 du code du travail) ;
- Prévention de toutes mesures discriminatoires (Art. L.1132-1 du code du travail) ;
- Bon usage des moyens informatiques (respect de la loi RGPD, de la déontologie et de la sécurité de l'entreprise) ;
- Respecter toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives.

