

## Note d'information

### A conserver



#### Le Contrat d'Apprentissage :

Après avoir reçu la demande d'établissement de contrat d'apprentissage correctement remplie et signée par toutes les parties du contrat, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Hérault vous envoie les 3 volets CERFA du contrat d'apprentissage. L'employeur, l'apprenti(e) et son représentant légal (si mineur), date, signe et renvoie à la CMA34 ces 3 volets et reconnaît au préalable qu'il aura réuni toutes les informations et justificatifs nécessaires à l'enregistrement du contrat.

En cas de contrôle, les pièces suivantes pourront être demandées à l'employeur :

- ✓ Carte d'identité ou titre de séjour de l'apprenti(e)
- ✓ Déclaration préalable à l'embauche
- ✓ Les qualifications du maître d'apprentissage (indispensable pour tout nouveau maître d'apprentissage) :
  - \* le(s) diplôme(s) du maître d'apprentissage : en relation directe avec celui visé par l'apprenti
  - \* les justificatifs de l'expérience professionnelle du maître d'apprentissage : certificats de travail, attestation d'emploi... de 2 ans si le maître d'apprentissage est titulaire d'un diplôme ou titre équivalent ou supérieur à celui préparé par l'apprenti ; sinon de 3 ans
- ✓ Formulaire de constitution d'équipe tutorale (formulaire ci-joint). *Si le chef d'entreprise le souhaite, il peut constituer une équipe pédagogique, qui permettra à l'apprenti(e) d'avoir un autre tuteur en cas d'absence de son maître d'apprentissage initial*
- ✓ RIB de l'apprenti(e) mineur(e) employé(e) par un ascendant
- ✓ Certificat fin de scolarité pour les apprenti(e)s de -16 ans ayant terminé sa 3<sup>ème</sup> (Exeat)
- ✓ Accord du recteur d'académie de l'apprentissage, en cas de demande de dérogation de la durée légale du contrat ou autre dérogation.
- ✓ Copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur ou son affectation à des travaux dangereux, délivrée par l'inspection du travail

#### La Déclaration Unique d'Embauche (DUE) :

La DUE doit être adressée par l'employeur aux services de l'URSSAF au plus tôt 8 jours avant l'embauche.

Montpellier : 35 rue de la Haye  
342937 Montpellier  
Tel : 3957 / [www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr)

Béziers : boulevard Jules Cadenat  
34500 Béziers  
Tel : 3957 / [www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr)

#### La Visite Médicale d'Embauche:

L'apprenti bénéficie d'un examen médical avant la fin des 2 premiers mois du contrat.

Depuis la réforme de la loi relative à la modernisation de la médecine du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, il importe de distinguer deux cas :

**1/L'examen médical d'aptitude :** cet examen concerne les apprentis affectés sur un poste présentant des risques particuliers (listés par l'article R.4624-23 du code du travail) :

- amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques, agents biologiques, rayonnement ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur...  
A ces hypothèses s'ajoutent également tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

**Est toutefois dispensé de cette obligation**, le travailleur qui a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, lorsque l'emploi qu'il est appelé à occuper un emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents.

**Attention, les apprentis mineurs** soumis à la déclaration préalable relative aux travaux dangereux ou sur machines dangereuses (art R.4153-40 code du travail) doivent faire l'objet d'un examen médical d'aptitude. **La dérogation pour heures supplémentaires et travail de nuit doit être visée par la médecine du travail et envoyée à l'inspection du travail.**

**2/La visite d'information et de prévention :** elle concerne l'ensemble des apprentis qui ne sont pas astreints au régime de l'examen médical d'aptitude. Elle donne lieu à la délivrance d'une simple attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Le travailleur qui a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou dans les 3 ans pour le travailleur mentionné à l'article R.4624-17 (travailleurs handicapés,...), en est toutefois dispensé lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- lorsque l'emploi qu'il est appelé à occuper un emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents.
- le professionnel de santé en charge de ces visites est en possession de la dernière attestation de suivi ou dernier avis d'aptitude
- aucune mesure formulée au titre de l'article L.4624- du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu émis au cours des 5 dernières années (ou 3 ans pour le travailleur mentionné à l'article R.4624-17 (travailleurs handicapés,...))

## Heures supplémentaires et exposition à des Machines ou Travaux Dangereux :

Pour tous les **apprentis mineurs**, il est interdit :

- de faire des heures supplémentaires et de travailler de nuit.
- d'être exposés à certaines machines ou produits dangereux

Toutefois, une dérogation peut être accordée par l'Inspecteur du travail pour certains secteurs d'activité, il suffit de :

- pour les heures supplémentaires et le travail de nuit, de remplir la **demande de dérogation** et de la faire viser par la médecine du travail
- pour les machines dangereuses, de remplir la déclaration de dérogation aux travaux règlementés, valable 3 ans pour chaque formation assurée dans l'entreprise.

**L'employeur doit ensuite la transmettre aux services de l'inspection du travail par recommandé avec avis de réception.**

### **Contact Inspection du travail :**

#### Montpellier :

615 boulevard d'Antigone CS 19002  
34064 Montpellier cedex 2  
04 67 22 87 40

#### Béziers :

rue de Montmorency BP 4207  
34500 Béziers cedex  
04 67 22 87 40

### Pour information :

Durée maximale journalière : moins de 18 ans : 8h / 18 ans et plus : 10h

Les Pauses : La réglementation limite le temps de travail continu qui peut être fait par un salarié en imposant que lui soient octroyés des temps de pause. Le temps de pause se définit comme une période pendant laquelle le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles (à l'inverse du temps de travail qui est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur).

Temps de pause obligatoire :

– Moins de 18 ans : aucun temps de travail continu ne peut excéder 4h30 et une pause de 30 minutes consécutives minimum doit être octroyée

– 18 ans et plus : dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Repos quotidien : Le repos quotidien est le temps de repos minimum qui doit être laissé au salarié entre deux journées de travail.

Durée minimale du repos quotidien :

- Moins de 16 ans : repos quotidien d'une durée minimale de 14 heures consécutives
- 16 et 17 ans : repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives
- 18 ans et plus : repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives

## Conditions de Nationalité et d'âge :

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le jeune est habilité à travailler en France.

L'employeur n'a besoin d'aucune autorisation pour les ressortissants de l'Union Européenne ou d'un Etat de l'Espace Economique Européen. Pour les ressortissants des autres pays, l'employeur peut contacter la CMA34 pour connaître les pièces justificatives dont il doit disposer.

Un jeune peut entrer en apprentissage à partir de 16 ans. Toutefois, le jeune qui a 15 ans et qui a terminé sa classe de 3ème peut entrer en apprentissage, un EXEAT (certificat de fin de scolarité) lui sera alors demandé. Un jeune qui a 15 ans entre le 1er juillet et le 30 novembre, pourra commencer son contrat à sa date d'anniversaire.

## Médiation et Rupture :

La rupture peut se faire soit:

- Durant les 45 premiers jours de présence dans l'entreprise (temps au cfa et absences étant exclus), unilatéralement, par l'employeur ou par l'apprenti, sans qu'il soit nécessaire de motiver cette décision ; la rupture se fait sans indemnité ni préavis (sauf dispositions plus favorables) ;
- Après les 45 premiers jours de présence dans l'entreprise: Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord amiable et écrit des deux parties ou à défaut après une décision du Conseil de Prud'hommes, saisi par l'employeur ou l'apprenti ;
- Ou en cas d'obtention du diplôme préparé, à l'initiative de l'apprenti : ce dernier doit informer par écrit l'employeur, au minimum deux mois avant le terme de son contrat, de son intention de rompre le contrat ; son courrier précisera le motif (obtention du diplôme) et la date d'effet de résiliation de son contrat, qui ne pourra intervenir qu'après la publication officielle des résultats.

**N.B : En cas de « suite de contrat », le délai de rupture est réduit à un mois.**

La CMA vous accompagne via la Médiation en cas de litige et/ou de rupture. Pour cela, il suffit de saisir le médiateur de la CMA34.

### **Contact Médiateur CMA34**

Service Formalités  
Anne Vignon – 04 67 72 72 21  
Marie Narbé - 04 67 72 72 05  
@ : contratapprentissage@cma-herault.fr

### **Service Inspection de l'apprentissage**

31 rue de l'Université 34064 Montpellier  
04 67 91 49 88