

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 1 : Le contrat / le statut

Le contrat :

Le contrat d'apprentissage est un contrat d'alternance (CDD), c'est à dire que votre travail se partage entre l'entreprise qui vous emploie et l'établissement de formation où vous suivez des cours. Il est destiné aux jeunes de 16 à 30 ans révolus, ayant accomplis le premier cycle de l'enseignement secondaire (collège)...

Avec un contrat d'apprentissage vous pouvez préparer :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BAC PRO, BREVET PRO, MC)
- Un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, LICENCE PRO, diplôme d'ingénieur ou d'école supérieure de commerce).
- Un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par vous (vos parents ou votre représentant légal si vous êtes mineur) et par votre employeur et organisme de formation. Vous devenez un salarié de l'entreprise au même titre que les autres salariés, avec les mêmes droits et les mêmes obligations. Il existe plusieurs mentions obligatoires :

- La date de début du contrat
- La durée
- Le diplôme préparé
- Le salaire
- Les horaires de travail
- L'adresse de l'établissement de formation

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 2 : La rémunération

Âge de l'apprenti	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
Moins de 18 ans	27% du SMIC* soit 504,09€	39% du SMIC* soit 728,14€	55% du SMIC* soit 1026,86€
De 18 à 20 ans	43% du SMIC* soit 802,82€	51% du SMIC* soit 952,18€	67% du SMIC* soit 1250,90€
De 21 à 25 ans	53% du SMIC* soit 989,52€	61% du SMIC* soit 1138,88€	78% du SMIC* soit 1456,27€

A quelle date intervient l'augmentation chaque année ?

- La majoration du salaire d'un apprenti d'une année à l'autre intervient à la date anniversaire de son engagement (date de début de contrat).
- La rémunération peut être supérieure au SMIC, pour les apprentis de plus de 21 ans, si l'entreprise applique des accords de convention collective ou de branche professionnelle.
- Certaines branches comme celle du Bâtiment ont adopté une rémunération à 40% du SMIC la première année pour les moins de 18 ans (c'est à dire 622 € cette année).

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 3 : Le temps de travail / les congés

De manière générale

- Temps de travail de l'apprenti dans l'entreprise et au CFA
- Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre l'école (CFA, université, grande école) et l'entreprise.
- La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.
- Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf dans certains cas particuliers (modules complémentaires..). [Article L6222-24 D.](#)
- Le travail de l'apprenti(e) doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. [Article L6222-24 D.](#) • Durant la période où ils sont en milieu professionnel, les apprentis demeurent sous statut scolaire.
- [D. 331-4.](#)
- La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an. Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

Temps de travail pour les apprentis de moins de 18 ans

L'apprenti de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- 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

Nota :

- La durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans peut être augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation. Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d'activité suivants :
- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.
- Une dérogation aux 2 jours de repos consécutifs par semaine existe dans certaines disciplines pour les jeunes mineurs de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier au minimum de 36 heures consécutives de repos. Les situations et activités permettant de déroger aux 2 jours de repos consécutifs par semaine sont les suivantes :
- Travail dans une branche d'activité saisonnière
- Industries traitant des matières périssables
- Industries ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail
- Établissements industriels fonctionnant en continu
- Travaux dans les ports, débarcadères et stations
- Travaux intéressant la défense nationale

[Les textes de référence sur service-public.fr/](https://service-public.fr/)

Temps de travail pour les apprentis de plus de 18 ans

Dans les entreprises bénéficiant d'une dérogation de droit commun pour le travail du dimanche, les apprentis, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent travailler ce jour précis. Cela ne remet toutefois pas en cause l'obligation d'accorder 2 jours de repos consécutifs aux jeunes de moins de 18 ans.

Ces jours pourront être accordés pendant la semaine mais une attention particulière devrait exister en ce qui concerne les week-ends encadrant les semaines d'apprentissage en CFA.

Les jeunes apprentis devraient être en repos durant ces week-ends précis afin de respecter effectivement l'obligation des 2 jours de repos hebdomadaire.

Majoration des heures supplémentaires

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise,

- Les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite de 220 heures par an.

En apprentissage, comme un autre contrat, les heures supplémentaires doivent être majorées.

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % pour les suivantes

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 4 : La sécurité sociale

En tant qu'apprenti, vous êtes assuré social et relevez du régime général de la Sécurité sociale. Vous bénéficiez de la même protection sociale qu'un salarié, notamment : du remboursement de vos soins en cas de maladie ou de maternité et, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits applicables aux salariés (nombre d'heures de travail, montant des cotisations...), du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité/accueil de l'enfant ou d'adoption, et des prestations des assurances invalidité et décès.

Vous êtes couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et ce, dès le 1er jour de votre apprentissage, que l'accident du travail survienne dans l'entreprise, au CFA, ou à l'occasion des trajets entre votre domicile et les différents lieux de l'apprentissage.

Les démarches :

Si vous n'avez jamais travaillé :

- *Si vous étiez rattaché à un assuré social* (par exemple l'un de vos parents), vous devez communiquer à votre caisse d'assurance maladie les documents suivants : le formulaire S1110 Demande de prise en charge des frais de santé à titre personnel en cas de maladie ou de maternité (doc en PJ) / un relevé d'identité bancaire personnel (RIB)
- *Si vous n'étiez pas connu de l'Assurance Maladie*, vous devez utiliser le formulaire S1106 Demande d'ouverture des droits à l'assurance maladie (doc en PJ) et y joindre les pièces justificatives listées sur le formulaire, notamment une pièce d'identité ou un titre de séjour, un justificatif d'activité et un RIB.

Si vous avez déjà travaillé :

Vous n'avez **aucune démarche** particulière à faire auprès de votre caisse d'assurance maladie.

A l'issue du contrat d'apprentissage :

Vous bénéficiez du maintien de votre protection sociale (remboursement des soins, versement d'indemnités journalières...) pendant un an à compter de la date de fin de votre contrat d'apprentissage.

<https://www.ameli.fr/marne/assure/droits-demarches/etudes-stages/apprenti/apprenti>

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 5 : La fin de contrat

A son échéance :

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée. À ce titre, il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. L'employeur remet alors, à l'apprenti, tous les documents administratifs liés à cette fin de contrat (solde de tout compte, attestation Pôle emploi et certificat de travail). L'apprenti, à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture, doit se rapprocher de Pôle emploi.

La résiliation pendant la période d'essai :

Le contrat peut être résilié :

- Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- A l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur,
- Pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel,
- Si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance. La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation théorique en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation théorique en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

La résiliation après la période d'essai :

A l'initiative de l'apprenti :

Pour faire valoir son droit à la démission, l'apprenti doit : saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il dépend ; informer son employeur dans les 5 jours suivant par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen conférant date certaine.

A l'initiative de l'employeur

La rupture du contrat est actée par accord entre l'employeur et l'apprenti. Cet accord doit être constaté par écrit et notifié au directeur du campus du CFA (Centre de Formation des Apprentis) et à l'Opérateur de Compétences OPCO.

A l'initiative de l'administration

L'administration peut décider de la suspension ou la rupture du contrat d'apprentissage en cas de :

- mise en danger de l'apprenti
- non conformité des installations
- harcèlement

La prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum en cas de :

- échec aux examens
- réorientation
- spécialisation complémentaire

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 6 : Les obligations de l'employeur

- + Procéder obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et le tenir à disposition de l'apprenti
- + Favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ;
- + Mettre à disposition les moyens nécessaires pour favoriser la réussite à l'examen
 - des activités et une organisation du travail adaptées au référentiel du diplôme
 - un équipement, des techniques, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité nécessaires à une formation satisfaisante
 - un Maître d'Apprentissage disposant du temps nécessaire à la transmission des compétences
- + Permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple). L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage. L'employeur doit justifier dans le contrat d'apprentissage que le formateur répond à toutes les conditions pour être Maître d'Apprentissage, qu'il dispose de tous les justificatifs d'expérience et/ou titres et diplômes du Maître d'Apprentissage (ces derniers pourront être demandés lors de tout contrôle). Chaque Maître d'Apprentissage peut former jusqu'à 2 apprentis + un apprenti redoublant.
- + S'engager de manière durable. L'entreprise doit être en mesure de fournir du travail à son apprenti tout au long de son contrat
- + Veiller à son assiduité aux cours en CFA, son inscription et sa participation à l'examen
- + Verser à l'apprenti un salaire et respecter la réglementation du travail
- + Participer aux activités organisées pour coordonner la formation en CFA et en entreprise
- + Vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune
- + Prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention
- + Obtenir un diplôme ou une qualification parmi un large choix de métiers.

- + Être formé en pratique par un maître d'apprentissage.
- + Bénéficier de la gratuité des frais de formation.
- + Mettre en pratique les enseignements théoriques.
- + Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié
- + Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise.
- + L'aide au permis de conduire : forfait de 500€ cumulable avec d'autres aides (le CFA est chargé d'instruire les demandes d'aide pour le compte des apprentis).
- + Carte Jeun'Est : offres spéciales, réductions, événements, tarifs spéciaux pour les festivals proposés par la Région.
- + Carte étudiant des métiers : La carte d'étudiant des métiers, aussi appelée carte nationale d'apprenti, permet de donner à tous les alternants le statut d'étudiant. Elle permet aux apprentis de bénéficier de réductions tarifaires : accès aux resto U et aux hébergements universitaires, réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc), tarifs réduits accordés aux étudiants, tarifs préférentiels dans les transports.

: subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10 € et 100 € maximum) chaque mois et pendant un an. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) au sein d'une entreprise du secteur privé non agricole.

+ Prime d'activité : La prime d'activité est un complément de votre activité quand vous avez un salaire bas. Pour en bénéficier il faut avoir 18 ans et résider en France. Il faut être en activité. Cette activité doit vous rémunérer entre 890 et 1500 euros. Vous pouvez demander cette aide après trois mois d'activité. La prime d'activité est valable pour les apprentis et alternants.

+ Financement des frais annexes :

- Frais d'hébergement par nuitée (un montant de 6 € maximum)
- Frais de restauration par repas (un montant de 3 € maximum)
- Frais de premier équipement, dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros (ordinateur par exemple).

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 7 : Les obligations de l'apprenti

- + Être assidu et ponctuel à l'entreprise et au CFA ;
- + Bien s'intégrer dans l'entreprise ;
- + Respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- + Être présent dans l'entreprise et tenir un poste de travail
- + Respecter les consignes du chef d'entreprise et du Maître d'Apprentissage
- + Respecter le règlement de l'entreprise ainsi que celui du CFA
- + Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur ou le formateur
- + Se présenter aux examens

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 8 : Les accidents du travail / de trajet

Définition de l'accident de travail :

Aux termes de l'article L.411-1 5 du Code de la Sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail 6, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Pour qu'il y ait accident de travail, deux conditions doivent être remplies :

- Il faut qu'il y ait un fait ayant entraîné une lésion immédiate ou différée
- Que cet accident survienne à l'occasion ou par le fait du travail. Tout accident survenant pendant et sur le lieu de travail est présumé « accident du travail ».

La spécificité de l'accident de trajet :

Aux termes de l'article L. 411-2 7 du Code de la Sécurité sociale, « est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet 8 d'aller et de retour, entre :

- La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier
- Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi ».

Déclarer un accident de travail :

Lors de la survenue d'un accident sur le lieu et au temps du travail, le travailleur doit informer ou faire informer l'employeur dans les 24 heures et lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

À la suite de cette déclaration, le travailleur reçoit de l'employeur la feuille d'accident du travail. Ce document est à conserver et à présenter systématiquement par le salarié aux Santé et sécurité praticiens qui dispensent les soins. En effet, il lui permet de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins, pendant toute la durée des traitements et dans la limite des tarifs conventionnels.

Indemnisation des accidents de travail :

En cas d'accident du travail, les soins médicaux, chirurgicaux et de réadaptation liés à cet événement sont intégralement remboursés par la CPAM.

Après reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, le travailleur peut percevoir des indemnités journalières pendant la durée de l'arrêt de travail. Elles correspondent à un pourcentage du salaire journalier de base calculé par l'organisme de sécurité sociale.

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 9 : Les maladies professionnelles

Définition de la maladie professionnelle :

Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Une maladie professionnelle (MP) est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Ce peut être, par exemple, l'inhalation quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibrations, etc.). Il est presque toujours impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines MP peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.

Déclarer une maladie professionnelle :

C'est au travailleur ou à ses ayants droits d'effectuer les démarches de déclaration auprès de la CPAM dans un délai de 15 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie.

Le formulaire de déclaration de maladie professionnelle doit être accompagné d'un certificat médical initial descriptif 30 établi par le médecin du choix de la victime et d'une attestation de salaire 31 remise par son employeur. Ce certificat doit être rédigé si possible avec les termes mentionnés dans le tableau de maladie professionnelle suspecté. Le délai de prescription, délai au-delà duquel toute demande de reconnaissance sera systématiquement rejetée, est de 2 ans. Ce délai commence à compter de la date à laquelle la victime est informée, par un certificat médical, du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle.

Indemnisation des maladies professionnelles :

En cas de maladie professionnelle, les soins médicaux, chirurgicaux et de réadaptation liés à cet événement sont intégralement remboursés par la CPAM.

Après reconnaissance du caractère professionnel de la maladie, le travailleur peut percevoir des indemnités journalières pendant la durée de l'arrêt de travail. Elles correspondent à un pourcentage du salaire journalier de base calculé par l'organisme de sécurité sociale.

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 10 : Les acteurs mobilisables

Comité Social et Economique (CSE) :

Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le Comité social et économique (CSE), soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail, soit par les représentants de proximité.

Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT anciennement CHSCT)

Depuis le 1er janvier 2020, les CHSCT n'existeront plus. Toutefois, leurs missions seront assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses, une CSSCT peut être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement, etc.

Service santé au travail :

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Médiateur de l'apprentissage :

La médiation de l'apprentissage est un processus qui donne la possibilité à un employeur et à un apprenti, de faire intervenir un tiers neutre, indépendant et impartial, pour les accompagner dans la résolution d'un différend. Ce n'est ni un arbitre, ni un conciliateur. De fait, il ne va pas imposer une solution mais va permettre de rétablir un dialogue entre les deux parties.

L'apprentissage : droits et devoirs

Fiche 11 : Les obligations de l'employeur et de l'apprenti en matière de santé et sécurité au travail

L'employeur :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il met en œuvre les mesures de sécurité sur le fondement des principes généraux de prévention suivants (art. L. 4121-2 du Code du travail) :

1. Eviter les risques
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
7. Planifier la prévention
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Le salarié :

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, les moyens de protection, les substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir (art. L. 4122-1 du Code du travail).

Droit de retrait du salarié

Tout travailleur confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (incendie, risque de chute, intoxication...) a le droit de quitter son poste de travail pour se mettre en sécurité.

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Dans ce cas, il peut se retirer d'une telle situation.

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.