

Information sur la Politique Santé et sécurité au Travail

L'apprenti est un salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage. A ce titre, il bénéficie du statut propre à tout salarié mais également de dispositions particulières liées aux apprentis notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Suivi de l'état de santé des apprentis :

L'apprentissage permet aux travailleurs de 15 à 29 ans de suivre une formation en alternance, en entreprise et au sein d'un centre de formation initiale. Dans ce cadre, l'apprenti ou son représentant légal, conclut un contrat de travail particulier avec l'employeur par lequel ce dernier s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour l'entreprise pendant toute la durée du contrat.

Si le contrat de travail des apprentis est un contrat particulier, ces derniers bénéficient néanmoins de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés, dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles liées à ce statut spécial. L'employeur est notamment tenu d'assurer le suivi de leur état de santé, afin de les informer sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail et préserver leur santé physique et mentale tout au long de leur parcours professionnel.

En fonction de son poste de travail, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son état de santé et de son âge, l'apprenti bénéficie soit **d'une visite d'information et de prévention (VIP)**, soit d'un **examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR)**.

Objectifs de la visite d'information et de prévention (VIP) :

La VIP de l'apprenti a les mêmes objectifs que pour tout nouvel embauché, qu'elle soit effectuée par le service de santé au travail ou par un médecin de ville, à savoir :

- Interroger l'apprenti sur son état de santé,
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,
- L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé et sur la possibilité qu'il dispose de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de la VIP, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur, sur la base du modèle fixé par arrêté du 16 octobre 2017. Si celle-ci a été réalisée par un médecin de ville, un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle est établi par arrêté du 24 avril 2019, est remis à l'apprenti. Il en transmet une copie à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au SST concerné, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.

En cas d'arrêt de travail :

Si le contrat d'apprentissage se déroule sur une longue période, le renouvellement de la visite médicale est organisé selon les préconisations du médecin du travail compte tenu de l'âge de l'apprenti, de son état de santé et de sa situation de travail.

Ensuite, au même titre que tout salarié, l'apprenti doit être reçu par le médecin du travail si son absence nécessite une visite de reprise. C'est le cas notamment à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident quelle qu'en soit la cause (accident de travail ou non) et à la suite de tout arrêt, même d'une journée, pour maladie professionnelle.

La visite médicale :

Le temps nécessaire aux examens et aux visites médicales est pris sur les heures de travail sans aucune retenue de salaire et rémunéré comme temps de travail effectif. De la même façon, le temps et les frais de transports sont pris en charge par l'employeur.

Les honoraires dus au médecin du secteur ambulatoire sont fixés par arrêté et peuvent être pris en charge de deux façons différentes. Si l'entreprise dispose d'un service de santé autonome, les frais sont pris en charge par l'employeur. Si l'entreprise a adhéré à un service de santé au travail interentreprises, les frais sont pris en charge par ce service, si l'employeur est à jour de ses cotisations.

En cas d'inaptitude :

Dès lors qu'elle est constatée par le médecin du travail, l'inaptitude de l'apprenti peut justifier la rupture du contrat d'apprentissage. Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale. En effet, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée.