



vous guider

L'apprentissage en agriculture

Généralités

■ Santé sécurité au travail



lorraine.msa.fr



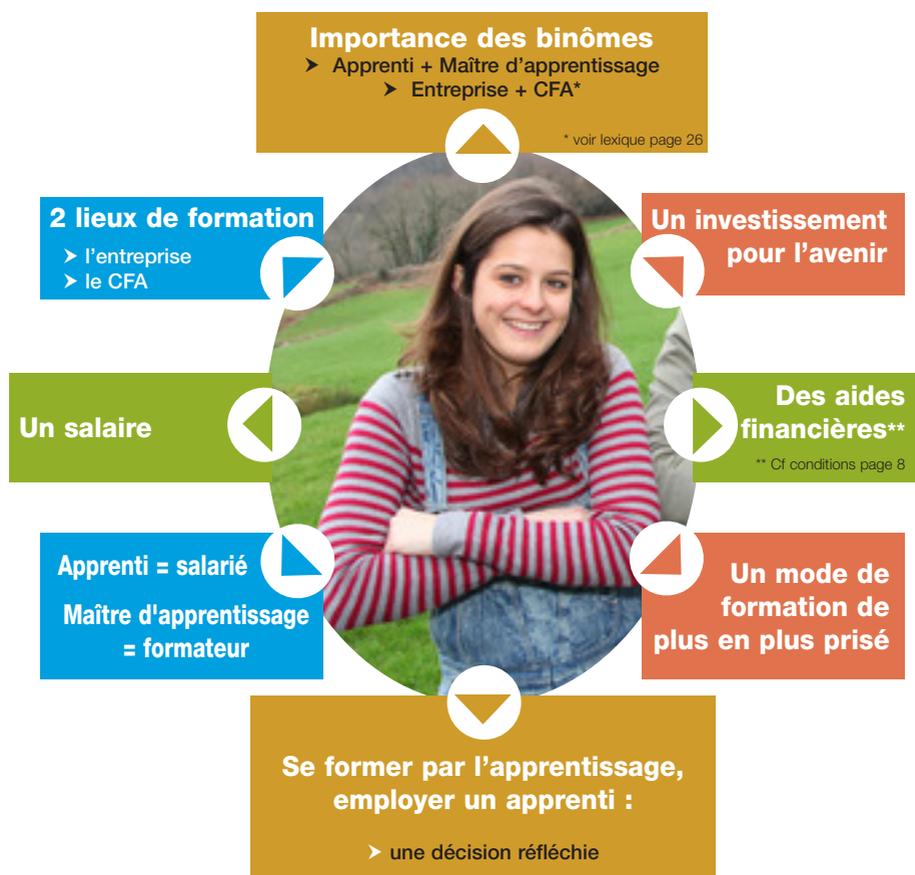
■ sommaire

L'apprentissage, une voie pour réussir	3
▲ Le principe.....	4
▲ Le choix du maître d'apprentissage.....	6
▲ Définir les besoins de l'entreprise.....	7
▲ Aide unique aux employeurs.....	8
Législation, le contrat de travail	9
▲ Le contrat de travail et son exécution.....	9
▲ La rupture du contrat de travail.....	14
Législation, l'hygiène et la sécurité	15
▲ Document unique d'évaluation des risques professionnels.....	15
▲ Équipement de travail.....	16
▲ L'hébergement des apprentis agricoles.....	16
▲ Les installations sanitaires sur le lieu de travail.....	17
▲ Conception des locaux.....	18
▲ Les vérifications obligatoires.....	21
▲ La manutention manuelle.....	22
▲ Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail.....	23
▲ L'affichage réglementaire.....	24
Lexique	26



■ L'apprentissage, une voie pour réussir

► L'apprenti est un salarié



Le principe



L'employeur ou le maître d'apprentissage

- assure la formation professionnelle,
- confie les travaux,
- suit, encadre le jeune en entreprise,
- suit l'évolution du jeune au CFA.



L'employeur

- L'employeur désigne le maître d'apprentissage au sein de son entreprise
- conclut un contrat de travail avec le jeune,
- organise la visite médicale du travail,
- l'inscrit au CFA de son choix,
- établit la Déclaration Unique d'Embauche
- si l'apprenti est mineur (plus de 15 ans et moins de 18 ans), établit la Déclaration de dérogation pour la réalisation de Travaux Réglementés,
- dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels à jour.





L'apprenti

- travaille pour l'entreprise,
- suit et s'implique dans la formation assurée par le CFA,
- est responsable des documents de liaison,
- se présente à l'examen pour l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.



Le CFA ou l'équipe pédagogique

l'équipe pédagogique

- accompagne l'apprenti dans l'individualisation de son parcours,
- dispense à l'apprenti un enseignement général technique, théorique et pratique en cohérence avec le référentiel du diplôme et les travaux abordés en entreprise,
- établit les progressions pédagogiques,
- assure la coordination de la formation en CFA et en entreprise, et propose si besoin de compléter la formation dans une autre entreprise,
- organise les journées d'informations et/ou de formation pour les maîtres d'apprentissage.

Le choix du maître d'apprentissage *

Dans l'entreprise, le maître d'apprentissage est une personne qui :

- a envie de former un apprenti,
- souhaite transmettre son savoir-faire,
- est un professionnel expérimenté,
- maîtrise une bonne capacité de communication,
- peut établir rapidement le travail à faire, et en apprécier la qualité de la réalisation dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité,
- sait se remettre en question.

Les conditions minimales à respecter sont prévues par le code du travail (article R 6223-22).

Une priorité :

Avant de préciser sur la déclaration le nom du maître d'apprentissage, il est important de vérifier qu'il remplit ces conditions et les critères requis.

Il deviendra formateur à part entière en relation avec le CFA.
Pour certains diplômes ou titres, il participera à l'évaluation.



() Possibilité de nommer 2 maîtres d'apprentissage*

▲ Définir les besoins de l'entreprise

► Avant d'accueillir un apprenti, en fonction du diplôme ou titre préparé, il faut :

- évaluer la qualité et la quantité de travail qui pourront lui être confiées,
- évaluer le temps que l'on passera dans l'entreprise pour le former,
- connaître avec précision les périodes de forte activité.

► Cette évaluation permettra de déterminer :

- le niveau de l'apprenti (un jeune titulaire d'un CAP ou d'un BTS n'effectuera pas les mêmes tâches dans l'entreprise),
- le travail qui lui sera demandé,
- l'adéquation avec la formation au CFA

► Pour éviter :

- la déception de l'entreprise et/ou de l'apprenti,
- la mésentente, voire la rupture "anticipée" de contrat.

Contactez
la Chambre d'Agriculture
ou le CFA, ils peuvent
vous aider à définir
votre besoin.



▲ Aide unique aux employeurs (pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac)

Pour connaître les conditions d'éligibilité de l'aide unique et le montant actualisé :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_9920/l-aide-unique-pour-les-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage

▮ À titre indicatif :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

▮ Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant



■ Législation

▲ Le contrat de travail et son exécution

QUESTIONS	RÉPONSES	RÉFÉRENCES JURIDIQUES	OBSERVATIONS DIVERSES
1 Élaboration du contrat			
Quel est le statut de l'apprenti ?	L'apprenti est un salarié	Art. L 6221-1	
Quelles sont les conséquences du statut de salarié ?	Comme tout salarié, il convient de réaliser les formalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • établir une déclaration unique d'embauche auprès de la MSA*, • inscrire l'apprenti sur le registre unique du personnel, • établir un contrat de travail, • verser le salaire et établir une fiche de paie, • faire passer une visite médicale auprès de la médecine du travail, • appliquer la convention collective* de l'activité de l'entreprise, • mettre en place un enregistrement des heures de travail effectuées ou un affichage des horaires de travail à effectuer, • pour chaque entreprise avoir élaboré un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP*) et le tenir à jour, • effectuer une déclaration si l'apprenti a entre 15 et 18 ans et est affecté à des travaux interdits susceptibles de dérogation, qui est à envoyer à l'Inspection du Travail en lettre recommandée avec accusé de réception ou à déposer contre récépissé de dépôt à l'Inspection du travail 	Art. L 1221-10 L 1221-13 du CT Art. L 6222-27 du CT D 717-1 du CR Art. R 713-35 du CR Art. R 4121-1 du CT Art. R 4153-41 du CT	
Quelle est la particularité du contrat d'apprentissage ?	C'est un contrat écrit et enregistré par la chambre consulaire dont relève l'entreprise ou par la DREETS* pour les collectivités. L'employeur bénéficie d'une aide unique pour l'emploi d'un apprenti, d'exonération de charges sociales et de crédit d'impôt.	Art. L 6222-4 L 6224-1 L 6243-1 L 6243-2 du CT	À compter du 1/01/2020, il suffira de déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'organisme de compétences
Que se passe-t-il si le contrat n'est pas enregistré ?	Le contrat ne peut être exécuté ni continuer à être exécuté. En cas de poursuite de la relation contractuelle, le contrat peut être requalifié en contrat de droit commun avec rappel de salaire et indemnité de rupture éventuelle.	Art. L 6224-3 L 6224-7 du CT	
2 Période d'essai			
Quelle est sa durée ?	Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non de formation pratique chez l'employeur, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties	Art. L 6222-18 du CT	Remarque : il n'y a pas à proprement parler de période d'essai en apprentissage ; le CT dit qu'on peut rompre à tout moment pendant les 45 premiers jours consécutifs ou non.
Peut-elle être prolongée ?	NON.		

* voir lexique page 26

3 Durée du travail : les principes applicables

AGE	DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE L 6222-25 du CT L 3121-18 du CT	REPOS QUOTIDIEN L 3164-1 du CT L 3131-1 du CT	DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE L 6222-25 du CT L 3121-20 du CT	REPOS HEBDOMADAIRE L 714-2 du CR L 714-1 du CR *	TRAVAIL DE NUIT L 3163-1, L 3163-2 et L 6222-26 du CT L 3122-1 du CT	TRAVAIL DU DIMANCHE L 714-1 et L 714-2 du CR	TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS L 3164-6 du CT L 3133-4 du CT
15 ans	8 h ⁽¹⁾ ⁽⁶⁾	14 h	35 h ⁽²⁾ ⁽⁶⁾	2 jours consécutifs	Interdit sur la période 20 h – 6 h	Interdit ⁽⁵⁾	interdit
16 à 18 ans	8 h ⁽¹⁾ ⁽⁶⁾	12 h	35 h ⁽²⁾ ⁽⁶⁾	2 jours consécutifs ⁽³⁾	Interdit sur la période 22 h – 6 h ⁽⁴⁾	Interdit ⁽⁵⁾	interdit
+ 18 ans	10 h ⁽⁶⁾	11 h ⁽⁷⁾	48 h	24 h + 11 h ⁽⁷⁾	Exceptionnel Voir les dispositions conventionnelles applicables (convention collective, accords de branches)	Dérogations possibles	- 1 ^{er} mai chômé - Pour les autres jours : voir la convention collective

- Les dérogations possibles :

➔ *Se référer aux conventions collectives et aux accords de branches* qui peuvent prévoir des dispositions particulières*

- (1) Pause obligatoire de 30 minutes lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie (L 3162-3 du CT)
- (2) Possibilité, à titre exceptionnel, de déroger sur décision de l'inspecteur du travail :
 - dans la limite de 5 heures par semaine
 - après avis conforme du médecin du travail.
- (3) Lorsque les circonstances particulières de l'activité le justifient, dérogation possible prévue à l'article L 714-2 du CR :
 - par accord collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement,
 - à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail (toutefois, le décret d'application n'est pas paru)
- (4) - Dérogation possible dans le secteur des courses hippiques, pour les activités liées à la monte et à la mène en course, jusqu'à 24 heures, 2 fois par semaine et 30 nuits par an maximum (L 3163-2, L 6222-26, R 3163-1 et 4 du CT)
 - Dérogation possible en cas d'extrême urgence, si travailleurs adultes indisponibles, pour des travaux destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus (L 3163-3 du CT).
- (5) Dérogation possible pour les jeunes apprentis dans les conditions du II de l'article L 714-1 du CR
- (6) Pause obligatoire de 20 minutes lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives (L 714-5 du CR)
- (7) La durée du repos quotidien peut être réduite (L 3131-2 du CT)
- (8) Dérogation de droit possible dans le secteur de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers (Art. R 3162-1 du CT) dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

QUESTIONS	RÉPONSES	RÉFÉRENCES JURIDIQUES	OBSERVATIONS DIVERSES
<p>4 Salaires</p> <p>Quel est le salaire d'un apprenti ?</p>	<p>Le salaire est fixé selon un pourcentage du SMIC*. Le pourcentage change en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de l'apprentissage, et majoré de 15 % dans le cadre d'un certificat de spécialisation (CS*).</p> <p>La convention collective applicable peut fixer un pourcentage du SMIC différent de celui prévu légalement.</p>	<p>Art. L 6222-27 D 6222-26 à D 6222-35 du CT</p>	
<p>5 Avantages en nature</p> <p>Quel est le montant des avantages en nature que l'employeur peut déduire du salaire ?</p>	<p>À défaut de convention collective, un barème fixe annuellement les conditions de déduction des repas et du logement (dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs).</p>	<p>Art. D 6222-35 du CT</p>	<p>La déduction des avantages en nature doit être faite de manière stricte en fonction du nombre de jours où les repas ont été réellement pris.</p>
<p>6 Congés payés</p> <p>Quels sont les droits aux congés payés pour un apprenti ?</p>	<p>Durée : le nombre de jours de congés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année.</p> <p>Les périodes passées en CFA* sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à congés payés.</p> <p>Les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis de droits à congés ; dans ce cas, aucune indemnité de congés payés ne peut être exigée.</p> <p>Période de prise des congés : Elle est fixée par la convention collective en vigueur et comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le salarié doit bénéficier au moins de 12 jours ouvrables de congés payés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre susvisée. Elle doit être portée à la connaissance des salariés par affichage deux mois au moins avant son ouverture.</p> <p>Ordre des départs en congés : Ils sont communiqués par l'employeur à chaque salarié un mois à l'avance. La date des congés ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois qui précède le départ.</p> <p>Fractionnement des congés : Au-delà des 12 jours consécutifs, des congés peuvent être fractionnés avec l'accord du salarié. Si ces congés sont pris hors période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié a droit à des jours de congés pour fractionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour un congé de 3 à 5 jours en dehors de cette période, un jour ouvrable de congé supplémentaire est accordé. • pour un congé de 6 jours et plus pris en dehors de cette période, 2 jours ouvrables de congés supplémentaires sont accordés. 	<p>Art. L 3141-3 du CT</p> <p>Art. L 3164-9 du CT</p> <p>Art. L 3141-12 à 16 du CT</p> <p>Art.D 3141-5 du CT</p> <p>Art. L 3141- 15 et 16 D 3141-6 du CT</p> <p>Art. L 3141-17 L 3141-18 L 3141-19 L 3141-23 du CT</p>	<p>Les absences pour accident du travail ouvrent droit à congés payés contrairement aux absences pour maladie et accidents trajets : Art. L 3141-5 CT</p> <p>Attention : les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est pas admis.</p> <p>La 5^{ème} semaine de congé peut être fractionnée.</p> <p>Dans tous les cas voir la convention collective applicable.</p>

QUESTIONS	RÉPONSES	RÉFÉRENCES JURIDIQUES	OBSERVATIONS DIVERSES
11 Absence injustifiée			
Que doit faire un employeur en cas d'absence injustifiée de l'apprenti en entreprise ou en cours au CFA ?	<p>La présence en entreprise et aux cours dispensés au C.F.A. est obligatoire.</p> <p>L'apprenti doit justifier par un document officiel de toutes ses absences.</p> <p>En cas d'absence non justifiée, l'employeur peut prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements (courrier de rappel à la règle). Ensuite il peut être amené à le sanctionner (avertissements, sanctions disciplinaires).</p> <p>Il peut procéder à une retenue sur salaire.</p> <p>Le non-respect des engagements pris par l'apprenti, en signant le contrat d'apprentissage, peut contraindre aussi l'employeur à demander la rupture de ce contrat au Conseil des Prud'hommes.</p>	<p>Art. L 6223-4 L 6222-24 du CT</p> <p>L 1331-1 du CT</p>	<p>Certificat médical non valide.</p> <p>Sont justifiés : arrêts maladie, AT, convocations (justice, examens) et droit spécifique (convention collective...)</p>
12 Prolongation du contrat			
Dans quels cas un contrat d'apprentissage peut-il être prolongé ?	<p>La prorogation (ou prolongation) d'un contrat d'apprentissage est prévue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas d'échec à l'examen (prorogation d'un an avec accord des deux parties), • en cas de suspension du contrat (pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti). 	<p>Art. L 6222-11 L 6222-12 du CT</p>	<p>En cas de suspension du contrat pour cause de maladie de l'apprenti avec autorisation du directeur du CFA est possible dans l'hypothèse d'une préparation insuffisante de l'apprenti.</p>
13 Succession de contrats			
Peut-on souscrire des contrats d'apprentissage successifs ?	<p>OUI, tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA pour conclure un 3^{ème} contrat de même niveau.</p> <p>Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.</p>	<p>Art. L 6222-15 du CT</p>	
Combien ? Dans quelle limite ?			
14 Ancienneté			
Si l'apprenti est embauché à l'issue de son apprentissage, les années d'apprentissage entrent-elles en compte dans l'ancienneté ?	<p>OUI.</p> <p>Dans ce cas, les années d'apprentissage comptent comme des années de service.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat d'apprentissage à la suite d'un contrat d'orientation dans la même entreprise, la durée du contrat d'orientation est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté. • Contrat d'apprentissage d'un an au moins succédant à un contrat de qualification d'un an au moins ayant pour objet la même formation : pour la rémunération notamment, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage. 	<p>Art. L 6222-16 du CT</p> <p>Art. R 6222-18 du CT</p>	

La rupture contrat de travail

QUESTIONS	RÉPONSES	RÉFÉRENCES JURIDIQUES	OBSERVATIONS DIVERSES
15 Rupture de contrat			
Possibilités de résiliation d'un contrat d'apprentissage ?	<p>Pendant les 45 premiers jours de présence, consécutifs ou non, en entreprise (arrêts de travail, congés et intempéries... retirées), le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre partie en adressant un courrier recommandé au service ayant enregistré le contrat, à l'autre partie signataire, et au CFA. Passé ce délai, le contrat ne peut être résilié que par :</p> <ul style="list-style-type: none"> accord exprès et bilatéral des parties. <p>Cette résiliation amiable doit être notifiée dans les mêmes conditions que ci-dessus à l'aide d'un imprimé spécifique,</p> <ul style="list-style-type: none"> ou en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle et "rupture à l'initiative de l'administration du travail pour risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti". <p>Possibilité de rupture par l'apprenti dans un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours à partir de l'information de l'employeur.</p>	<p>Art. L 6222-18 R 6222-21-1 du CT</p> <p>Art. L 6225-5 du CT</p> <p>Art. D 6222-21 du CT</p>	Imprimé disponible auprès des chambres consulaires.
Le changement de chef d'entreprise est-il une cause de fin de contrat ?	<p>NON.</p> <p>S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Un avenant au contrat d'apprentissage constatera la nouvelle situation.</p>	<p>Art. L 1224-1 L 6225-2 L 6225-3 du CT</p>	Dans le cas où le nouvel employeur ne remplirait pas les conditions pour être habilité, le Préfet décide si les contrats peuvent être menés à terme : un avis de la DRAAF*, ou de Jeunesse et Sports (pour le BPJEPS *) est requis.
Un apprenti qui a réussi son examen peut-il mettre fin au contrat avant le terme prévu ?	<p>OUI, le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti avant le terme fixé initialement.</p> <p>CONDITIONS :</p> <ul style="list-style-type: none"> obtention du diplôme préparé. avoir informé par écrit l'employeur de son intention au moins 2 mois avant 	<p>Art. R 6222-21 à R 6222-23 du CT</p>	
Quels sont les documents que l'employeur doit remettre à l'apprenti lors de la rupture du contrat ?	<p>L'attestation POLE EMPLOI et le certificat de travail doivent être obligatoirement remis au salarié.</p> <p>Le reçu pour solde de tout compte est établi par l'employeur.</p>	<p>Art. R 1234-9 L 1234-19 L 1234-20 du CT</p>	
Un apprenti a-t-il droit aux prestations d'assurance chômage après une rupture de contrat ?	<p>Cela dépend des motifs de la rupture.</p> <p>Les démarches pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et bénéficier éventuellement des prestations d'assurance chômage sont à effectuer auprès de POLE EMPLOI.</p>		
Que se passe-t-il si l'employeur rompt le contrat ?	<p>En cas de rupture du contrat (d'une durée minimale de 12 mois) à l'initiative de l'employeur, l'apprenti est sous statut de la formation professionnelle pendant 6 mois maximum afin de continuer sa formation et trouver un nouvel employeur.</p>	<p>Art. L 6222-18-2 du CT</p>	<p>Remarque : S'il ne perçoit pas de salaire en tant que tel, l'apprenti est néanmoins rémunéré pendant ces 3 mois</p>

■ Législation : l'hygiène et la sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'apprenti.

▲ Document unique d'évaluation des risques professionnels

C'est un document **obligatoire**. Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 en réprecise les conditions d'actualisation et de conservation (date d'application 31 mars 2022). Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être :

- rédigé par l'employeur et mis à disposition des salariés et apprentis
- remis à jour :
 - si nécessaire* dans les entreprises **de moins de 11 salariés**
 - annuellement dans les entreprises **de plus de 11 salariés**
- transmis à chaque mise à jour au service de santé et sécurité du travail de la MSA
- conservé 40 ans par l'entreprise à compter du :
 - 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés
 - 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés

Il comporte :

- l'inventaire des risques professionnels dans l'entreprise pour chaque unité de travail (bruit, risque chimique, manutention manuelle, etc...)
- l'analyse et l'évaluation des risques (niveau et fréquence d'exposition des personnes par rapport aux risques)
- À l'issue de cette évaluation l'employeur est tenu de mettre en place les moyens de prévention pour supprimer ou limiter le risque.

Les versions du DUERP à votre disposition :

- Polyculture élevage
- Travaux paysagers
- Métiers du cheval
- Méthanisation
- Travaux forestiers
- Scierie
- Cultures spécialisées
- Pisciculture
- Viticulture-vinification
- Transformation et vente à la ferme
- Restauration traditionnelle
- Apiculture



*lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (exemples : modification ou construction d'un nouveau bâtiment, implantation d'une nouvelle machine, changement d'un produit chimique,...).

Équipements de travail

Tous les équipements de travail doivent être :

- conformes aux règles de conception et maintenus tout au long de leur utilisation en conformité,
- utilisés dans les conditions prévues et décrites dans la notice d'utilisation du fabricant.

L'emploi par un apprenti de matériels n'ayant pas un rapport direct avec la formation est strictement interdit pendant la durée du contrat.

La détention d'une autorisation de conduite pour certains engins mobiles et de levage délivrée par l'employeur est obligatoire pour une utilisation par les apprentis.

Par ailleurs, si l'apprenti a entre 15 et 18 ans et est affecté à des travaux interdits susceptibles de dérogation, une déclaration est à réaliser obligatoirement et est à envoyer à l'Inspection du Travail en lettre recommandée avec accusé de réception ou à déposer contre récépissé de dépôt.

L'ensemble des documents à utiliser pour le secteur agricole sont disponibles sur le site internet de la DREETS Grand-Est, à l'adresse suivante :

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/Secteur-agricole-declaration-a-l-inspection-du-travail-pour-les-mineurs-de-plus>

Ou encore sur le site <https://grand-est.dreets.gouv.fr>

à Bouton d'accès direct sur la page d'accueil (à gauche de l'écran) :

Secteur agricole : déclaration à l'inspection du travail pour les mineurs de plus de 15 ans

Des fiches filières précisent notamment quels sont les travaux réglementés, les équipements de travail et les produits à déclarer dans ce cadre.

L'hébergement des apprentis agricoles

Des textes spécifiques réglementent l'hébergement des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

Ils prévoient notamment :

- ➔ un hébergement individuel de 9 m² avec cuisine séparée ou 12 m² avec cuisine intégrée,
- ➔ un état sanitaire du logement satisfaisant et aménagé correctement ,
- ➔ le logement doit être en bon état d'entretien.

Les installations sanitaires sur le lieu de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition de leurs salariés :

- ➔ des vestiaires, avec sièges et armoires individuelles ininflammables devant fermer à clé, comprenant une partie pour les vêtements de ville et les vêtements de travail (si les vêtements peuvent être souillés par des produits dangereux, salissants ou malodorants)
- ➔ des cabinets d'aisance :
 - 1 WC et 1 urinoir pour 20 hommes,
 - 2 WC pour 20 femmes.



Ces installations sanitaires doivent être séparées pour les hommes et les femmes.

- ➔ des lavabos, avec eau chaude, à raison d'un lavabo pour 10 personnes au plus,
- ➔ des douches, dans les entreprises où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants concernant :
 - la manipulation ou l'emploi d'engrais,
 - des travaux de réparation et d'entretien, des applications de peinture,
 - le curage des fosses à purin,
 - les travaux d'abattage d'animaux...



Les dispositions relatives aux vestiaires et cabinets d'aisance ne sont applicables qu'aux cas où le travail est effectué dans les locaux de l'exploitation, de l'entreprise agricole ou à proximité de ceux-ci et, si ce n'est pas le cas, lorsque les salariés y prennent et finissent le travail de façon habituelle.

Conception des locaux de travail

PROPRETÉ ET RANGEMENT = SÉCURITÉ



➔ L'aération, l'assainissement

Lorsqu'ils sont fermés, les locaux de travail doivent être aérés par ventilation naturelle (ouverture sur l'extérieur) et/ou par ventilation mécanique.

Ils doivent en outre maintenir un état de pureté de l'atmosphère en évitant que les émanations insalubres y pénètrent (fosses d'aisances, poussières, gaz, vapeurs et autres substances dangereuses...).



➔ L'éclairage

L'éclairage doit être conçu et réalisé de façon à éviter la fatigue visuelle et permettre de déceler visuellement les risques perceptibles.

Les interrupteurs de commande d'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveugles (caves, fosses de silos, etc...), ils doivent être équipés de voyants lumineux.



Attention : l'emploi de lampes baladeuses 220 V est interdit ; elles doivent être alimentées en 24 V

➔ L'insonorisation

Il appartient au chef d'entreprise de prendre les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit.

Le niveau de 80 dB (A) constitue le seuil de nocivité pour lequel une action de prévention est obligatoire.

En priorité, la réduction du bruit doit passer par la protection collective (isolement et/ou insonorisation d'une machine, insonorisation des locaux, etc...).

Lorsque la protection auditive collective est impossible, l'employeur est tenu de fournir aux salariés des moyens de protection individuelle adaptés.

exemples de niveau moyen de bruit <small>exprimé en dB (A)</small>			
Voiture.....	65 dB (A)	Ensileuse	90 dB (A)
Salle de traite.....	83 dB (A)	Tondeuse	95 dB (A)
Tracteur	85 dB (A)	Tronçonneuse	105 dB (A)

➔ La protection contre les chutes

- les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés
- les cuves, bassins et réservoirs doivent être construits, installés et protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs
- les escaliers doivent être munis de rampes
- les passerelles, plates-formes et les échafaudages doivent être équipés de garde-corps
- les échelles peuvent être utilisées comme des moyens d'élévation des personnes et non comme pas des postes de travail. Leur utilisation n'est possible, qu'après évaluation des risques, et dans les 2 cas prévus par le code du travail, soit :
 - ✘ en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs, par exemple pour l'activité de cueillette des fruits, en raison de contraintes structurelles de l'environnement (configuration du verger) ; l'impossibilité technique doit figurer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) ;
 - ✘ Lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée (par exemple le remplacement ponctuel d'une ampoule électrique) ne présentant pas un caractère répétitif (ces 3 critères étant cumulatifs).

Il convient également de s'assurer de la solidité des équipements utilisés, de leur résistance, leur stabilité et d'une bonne ergonomie d'utilisation. De plus, les échelles doivent être en parfait état, et être arrimées lors de leur utilisation.

- les échelles fixes de plus de 3 mètres de haut doivent être équipées d'une crinoline qui doit débiter entre 2,20 mètres et 3 mètres.

➔ L'installation électrique

L'installation électrique doit être en parfait état et faire l'objet de vérifications périodiques par un organisme accrédité ou par une personne qualifiée appartenant à l'entreprise, reconnue compétente selon des critères fixés par arrêté.

L'installation d'un disjoncteur différentiel divisionnaire de haute sensibilité 30 milliampères (mA) sur le circuit d'alimentation est obligatoire et protège l'utilisateur contre une électrocution.

Toutes les masses métalliques doivent être reliées à la terre.

Il convient d'utiliser la très basse tension dans les cuves, silos et lieux humides.

Les conducteurs (fils électriques) sont identifiables par des couleurs normalisées.

Attention : les lignes électriques aériennes ou souterraines peuvent être à l'origine de graves accidents. Soyez vigilant.

La détention d'un titre d'habilitation est obligatoire pour toute personne qui intervient sur ou au voisinage d'une installation électrique (sous ou hors tension).



➔ La protection incendie

Des moyens de lutte contre l'incendie doivent être prévus afin de maîtriser tout début d'incendie. Ces moyens doivent être appropriés à la nature du feu.

Une formation à l'utilisation des extincteurs est une garantie importante de sécurité.

Les extincteurs doivent être vérifiés annuellement par un vérificateur qualifié.



➔ L'aménagement des ateliers

Afin de travailler dans de bonnes conditions, les ateliers doivent être aménagés de façon pratique (armoires, tableaux à outils, installations électriques bien placées, place pour travailler, pour circuler).



Les vérifications obligatoires (liste non exhaustive)

Elles concernent différents domaines et sont effectuées par des organismes accrédités (liste disponible sur le site du COFRAC : <http://www.cofrac.fr/> ou pour certaines, par une personne qualifiée, appartenant ou non à l'entreprise, formée et compétente dans le domaine des risques concerné.

Ces vérifications doivent être effectuées :

- tous les ans ou tous les deux ans (avec l'information de l'inspection du travail) pour une installation électrique conforme ou remise en conformité,
- tous les ans pour les chargeurs frontaux montés sur tracteurs,
- tous les 6 mois pour les tous types de chariots automoteurs y compris à bras télescopique,
- pour les appareils à pression, 3 ans pour la 1^{ère} inspection, puis tous les 4 ans et 10 ans pour les requalifications (mais fréquences différentes possibles en fonction de la situation : à confirmer auprès du vérificateur)
- tous les ans pour les extincteurs,
- tous les ans, pour les engins de terrassement (pelles, mini-pelles, chargeuses pelleteuses...) ou tous les 6 mois s'ils sont équipés pour le levage de charges
- tous les 6 mois pour la grue du porteur forestier ou du grumier.



La manutention manuelle

Pour soulever et poser une charge sans risque, il convient d'utiliser aussi souvent que possible un équipement mécanique afin d'éviter le recours à la manutention manuelle



Si les aides mécaniques prévues par le code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre, la manutention manuelle de charges :

- est autorisée pour un jeune mineur, si les charges n'excèdent pas 20 % du poids du jeune ;
- est autorisée pour un jeune mineur, sous réserve d'un avis médical d'aptitude, et dans les limites fixées par cet avis médical, lorsque les charges excèdent 20 % du poids du jeune.

En tout état de cause, quel que soit l'âge, le port de charge est limité par le code du travail :

➔ Pour les hommes :

- Charge maximale de 55 kg si le portage est effectué de façon habituelle
- Charge maximale exceptionnelle entre 55 et 105 kg.

➔ Pour les femmes :

- Charge maximale de 25 kg ou 40kg avec brouette (poids de la brouette comprise).



Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail

L'employeur doit mettre gratuitement à la disposition du salarié les vêtements de travail et les Équipements de Protection Individuelle (EPI) appropriés aux risques à prévenir.

Il doit en outre s'assurer :

- de leur port, dans le respect des conditions d'utilisation préconisées par le fabricant,
- de la formation à l'utilisation de ces équipements
- de leur entretien, conformément aux recommandations du fabricant,
- des vérifications qui s'imposent,
- du stockage adapté,
- de les remplacer dès qu'ils sont défectueux



▲ L'affichage réglementaire et les obligations d'information

Des informations à afficher de manière visible à des endroits de passage et dans les véhicules des salariés ou à leur communiquer par tout moyen sont obligatoires :

▲ Affichages & informations par tout moyen obligatoires pour toutes entreprises :

➤ Affichages pour toutes entreprises :

- des horaires de travail,
- des noms et coordonnées (adresse et téléphone) de l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise,
- des coordonnées du médecin du travail ou du service de Santé au Travail compétent pour l'entreprise,
- des numéros des Services de Secours d'urgence (18 : pompiers – 15 : SAMU – 112 à partir d'un téléphone portable – et éventuellement les numéros du Centre Anti-Poison, des hôpitaux les plus proches...),
- du ou des secouriste(s) de l'entreprise,
- de l'interdiction de fumer,
- des modalités d'accès au Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER),
- panneau pour l'affichage des communications syndicales.
- le numéro d'appel du défenseur des droits : 09.69.39.00.00 (lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité).



- ➔ **Information par tout moyen** (affichage, courriers papiers ou électroniques au personnel, intranet...) :
- de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (textes des articles L 3221-1 à 7 et R 3221-1 et 2 du CT),
 - de la lutte contre les discriminations (textes des articles 225-1 à 4 du CP),
 - de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel (texte de l'article 222-33-2 du CP, et de l'article 222-33 du CP),
 - de l'avis comportant l'intitulé de la convention collective et des accords applicables ainsi que du lieu où ces textes peuvent être consultés,
 - de l'ordre des départs en congés.

▲ **Affichages et informations obligatoires en raison de la taille ou les risques des entreprises :**

- le règlement intérieur (obligatoire à partir de 20 salariés) est tenu à disposition par tout moyen,
- la liste et l'emplacement habituel des membres du CSE de l'entreprise est affichée (plus de 50 salariés),
- les consignes de sécurité en cas d'incendie sont affichées (obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés),
- en fonction des risques, des équipements de l'entreprise : les consignes diverses existantes (ascenseurs et monte-charges, appareils de levage, silos...)

Lexique

- **Accord de branche** : accord négocié entre les organisations syndicales patronales et de salariés d'une même branche d'activité. Il porte sur un point spécifique de la réglementation. Étendu par arrêté ministériel, il est d'application obligatoire pour les entreprises de la branche d'activité concernée. Ex : Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en Agriculture.
- **BPJEPS** : Brevet Professionnel Jeunesse Education Populaire et Sport.
- **CCMSA** : Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole
- **Convention collective** : accord négocié entre les organisations syndicales patronales et de salariés d'une même branche d'activité et d'un même secteur géographique. Elle porte sur différents points de la réglementation (salaires, classification, travail le dimanche etc...). Étendue par arrêté ministériel, elle est d'application obligatoire pour les entreprises du secteur d'activité et du secteur géographique concernés. Ex : Convention collective polyculture élevage de Meurthe-et-Moselle.
- **CFA** : Centre de Formation d'Apprentis
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CP** : Code Pénal
- **CR** : Code Rural
- **CS** : Certificat de Spécialisation
- **CT** : Code du Travail
- **DRAAF** : Direction Régionale d'Agriculture et de la Forêt
- **DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Grand-Est
- **DUER** : Document Unique d'Evaluation des Risques
- **Jours ouvrables** : tous les jours, sauf le dimanche et les jours fériés
- **Jours ouvrés** : jours travaillés
- **MG** : Minimum Garanti. Il sert de base à différentes prestations sociales. Il est réévalué au 1^{er} juillet de chaque année par décret.
- **MSA** : Mutualité Sociale Agricole
- **PACS** : Pacte Civil de Solidarité
- **SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Il est réévalué au minimum au 1^{er} janvier de chaque année par décret. Sauf exception prévue par les textes, aucun salarié ne peut être rémunéré en-dessous.



■ Liens utiles

- **Chambre régionale d'agriculture - Grand-Est (CRAGE)**
<https://grandest.chambre-agriculture.fr>
- **Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Grand-Est (DREETS)**
<https://grand-est.dreets.gouv.fr>
- **Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF)**
<https://agriculture.gouv.fr/region-grand-est>
- **Caisses d'Assurance-Accidents Agricole d'Alsace et de Moselle (CAAA)**
<https://www.3caaa.fr>
- **Mutualité Sociale Agricole Lorraine (MSA)**
<https://lorraine.msa.fr>
- **Mutualité Sociale Agricole Alsace (MSA)**
<https://alsace.msa.fr>
- **Mutualité Sociale Agricole Marne-Ardennes-Meuse (MSA)**
<https://marne-ardennes-meuse.msa.fr>
- **Mutualité Sociale Agricole Sud-Champagne (MSA)**
<https://sudchampagne.msa.fr>

Ont participé :

- ▶ Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD) de la DRAAF Grand-Est
- ▶ Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Grand-Est (DREETS)
- ▶ le service de Prévention de la MSA Lorraine

Mutualité Sociale Agricole

MSA Lorraine

Prévention des Risques Professionnels

15 avenue Paul Doumer
54507 VANDŒUVRE-LÈS-NANCY CEDEX

téléphone : 03 83 50 35 42
lorraine.msa.fr

N'hésitez pas à contacter votre MSA



L'essentiel & plus encore