Décryptage

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET APPRENTISSAGE : ENJEUX ET OBLIGATIONS

L'apprentissage constitue un vecteur de professionnalisation de l'enseignement, permettant à des jeunes travailleurs d'acquérir une expérience professionnelle tout en bénéficiant d'une formation. L'essor de l'apprentissage, ces dernières années, témoigne d'une volonté de faire coïncider l'offre de formation, les attentes des jeunes et les besoins en compétences des entreprises. Il s'accompagne de défis importants en matière de santé et de sécurité au travail [1] et exige la mise en place de mesures de prévention adaptées. Cet article permet de comprendre comment les enjeux liés à la prévention des risques professionnels doivent être pris en compte lors des périodes de formation de l'apprenti en entreprise.

***OCCUPATIONAL RISK PREVENTION AND APPRENTICESHIPS: KEY ISSUES AND OBLIGATIONS** - Apprenticeships are a vector for the professionalisation of education, enabling young workers to gain professional experience while receiving training. The strong growth of apprenticeships in recent years reflects a desire to align training provision with young people's expectations and with companies' skill requirements. This growth is accompanied by significant occupational health and safety challenges [1] and requires the implementation of appropriate prevention measures. This article explains how to take occupational risk prevention issues into account during an apprentice's in-company training periods.*

AMÉLIE POURCHEL, MONICA FERREIRA
INRS, département Études, veille et assistance documentaires

Le cadre général : apprentissage et « formation professionnelle tout au long de la vie »

Origine, contexte actuel

Les origines historiques d'une formation en lien avec l'activité professionnelle sont anciennes. Dès le Moyen Âge, on retrouve le concept d'apprentissage, dans l'organisation des métiers en corporations où le jeune était placé sous la protection d'un maître artisan afin d'apprendre un métier auprès de lui.

La loi du 22 février 1851 a posé pour la première fois le socle réglementaire de l'apprentissage, définissant les devoirs du maître et de l'apprenti et instaurant l'obligation d'un contrat par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique d'une profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenu. Cette loi précisait déjà que le maître d'apprentissage ne devait jamais employer l'apprenti à des travaux et services qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces. Par la suite, le dispositif fera l'objet d'évolutions constantes. En particulier, la loi du 17 juillet 1992 instaure une procédure d'urgence destinée à protéger les apprentis en cas de risques sérieux d'atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique et morale.

Plus récemment, la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié certaines règles d'organisation de l'apprentissage, notamment celles relatives à la limite d'âge maximale d'entrée en apprentissage, à la durée du travail ou encore au statut du maître d'apprentissage.

En 2024, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a intensifié ses efforts pour promouvoir l'apprentissage, reconnu →

comme une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. Depuis, l'effectif d'apprentis dans l'enseignement supérieur a continué de progresser.

Cadre réglementaire de l'apprentissage

L'apprentissage constitue une forme d'éducation alternée associant[2] :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

➔ Une forme particulière de contrat de travail

Le recrutement d'un apprenti nécessite la conclusion d'un contrat d'apprentissage écrit, signé par l'apprenti (ou son représentant légal) et l'employeur, puis transmis à l'opérateur de compétences (Opco). Les mentions obligatoires sont énumérées par le Code du travail[3]. Un modèle type est fixé par l'arrêté du 6 juillet 2012[4] et le formulaire Cerfa n° 10103*14 peut servir de support au contrat d'apprentissage.

Par cette forme particulière de contrat de travail, l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti lui, s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre cette formation[5].

En cas de rupture du contrat d'apprentissage et quelle qu'en soit la cause (y compris en cas d'inaptitude), celle-ci doit être constatée par écrit et notifiée au centre de formation d'apprentis (CFA)[6] ainsi qu'à l'Opco auprès duquel le contrat d'apprentissage a été déposé. Parallèlement, le CFA doit assurer la continuité de la formation théorique de l'apprenti pendant six mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur, afin de lui permettre d'achever son cycle de formation[7].

➔ Des conditions relatives à l'âge

S'il était initialement conçu comme un moyen de donner aux jeunes peu diplômés une qualification, le contrat d'apprentissage est ouvert depuis quelques années aux élèves de l'enseignement supérieur et ne concerne donc plus uniquement de jeunes mineurs. Il existe néanmoins des conditions relatives à l'âge pour entrer en apprentissage. L'apprenti doit être âgé de 16 à 29 ans (ou 15 ans s'il a terminé le cycle du collège). La limite d'âge peut toutefois être portée à 35 ans révolus au moment de la signature du contrat, dans certaines conditions[8].

Il n'existe pas d'âge maximal lorsque le contrat d'apprentissage est signé par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé, une personne inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau ou encore par une personne envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme sanctionnant la formation poursuivie.



Briefing d'un apprenti en brevet de maîtrise en boulangerie.

© Philippe Castano pour l'INRS / 2026

Rôles des différents acteurs

L'apprenti, le CFA, l'entreprise d'accueil et le maître d'apprentissage sont les acteurs principaux de ce dispositif, associant les enseignements théoriques et la formation en entreprise. La cohérence entre les deux suppose une coopération étroite entre ces acteurs, dans le respect des exigences de santé et de sécurité tout au long de l'apprentissage.

➔L'apprenti

L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, destinée à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'un titre à finalité professionnelle. Il prépare :

- soit un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (par exemple, un certificat d'aptitude professionnelle) ;
- soit un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur ; licence professionnelle…) ;
- soit un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La situation de l'apprenti est particulière, puisqu'il est à la fois salarié et apprenant. Il est tenu d'effectuer les tâches qui lui sont confiées et de respecter les consignes de sécurité mises en place par l'employeur afin de préserver sa santé, sa sécurité ainsi que celles des autres travailleurs.

➔Le centre de formation d'apprentis (CFA)

Le CFA dispense l'enseignement destiné à compléter la formation professionnelle assurée en entreprise. Le choix du CFA est mentionné dans le contrat d'apprentissage et l'enseignement qu'il dispense doit correspondre à la formation prévue par ce contrat[9].

Le Code du travail[10] confie au CFA des missions spécifiques et lui impose un ensemble d'obligations, dépassant le cadre de l'enseignement théorique. Le CFA est tenu de s'assurer que l'enseignement permet l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice du métier préparé, y compris en matière de prévention des risques professionnels. L'enseignement de la santé et de la sécurité au travail constitue une composante essentielle des diplômes professionnels préparés. Les enseignants sont incités à intégrer cette dimension dans leurs pratiques pédagogiques[11].

Le CFA doit informer l'apprenant, dès le début de sa formation, de ses droits et obligations en tant qu'apprenti et en tant que salarié. Il est tenu de veiller à la cohérence entre la formation dispensée et les activités menées en entreprise. Il favorise la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage et maintient un lien régulier avec l'entreprise. Il peut alerter cette dernière (ou le maître d'apprentissage) s'il identifie des difficultés susceptibles de porter atteinte à la santé ou la sécurité de l'apprenti.

➔L'entreprise d'accueil

Indépendamment de sa taille, de son statut ou de son secteur d'activité, chaque entreprise a la possibilité de recruter un apprenti. Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent conclure un contrat d'apprentissage, sous réserve de respecter certaines exigences[12]. Ce dispositif peut également être mobilisé pour l'exercice d'activités saisonnières, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu conjointement avec deux employeurs[13].

Une partie de la formation pratique peut, lorsque cela est nécessaire, être dispensée dans une autre entreprise que celle qui emploie l'apprenti. Cela lui permet de compléter sa formation et d'avoir accès à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans l'entreprise initiale[14]. L'entreprise d'accueil est alors responsable du respect des règles de santé et de sécurité au travail[15].

Quel que soit le cadre dans lequel s'exerce le contrat d'apprentissage, le rôle de l'entreprise est déterminant. L'employeur doit évaluer les risques et mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de garantir que les activités confiées à l'apprenti s'exercent dans des conditions de santé et de sécurité satisfaisantes. Il attribue à l'apprenti des missions en lien avec sa formation et s'assure qu'elles soient compatibles avec son âge, son niveau de formation et ses capacités. Il veille à son inscription et à sa participation aux épreuves du diplôme ou du titre préparé[16], le sensibilise aux risques professionnels et l'accompagne, tout au long de sa formation au sein de l'entreprise.

➔Le maître d'apprentissage

Si la démarche de prévention des risques professionnels relève de l'employeur, le maître d'apprentissage y participe activement. Sa désignation est obligatoire, quel que soit le cadre dans lequel s'exerce l'apprentissage, et doit intervenir dès la signature du contrat entre l'employeur et l'apprenti[17].

Il doit être salarié de l'entreprise (ou l'employeur lui-même), volontaire, majeur et « *offrir toutes les garanties de moralité*[18] ». Il est chargé d'accompagner l'apprenti dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé. Il veille à ce que les activités confiées soient adaptées, cohérentes avec la progression pédagogique et réalisées dans des conditions préservant la santé et la sécurité de l'apprenti. Aucune formation obligatoire n'est imposée pour exercer cette fonction, mais des compétences professionnelles suffisantes sont indispensables pour la mener à bien[19].

Il est aussi l'interlocuteur privilégié du CFA, avec lequel il organise le parcours de formation.

→

L'employeur doit favoriser ces relations, en lui laissant le temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti[20]. Lorsque cette mission est confiée à plusieurs salariés, une équipe est alors mise en place. Un maître d'apprentissage référent doit être désigné afin de coordonner l'équipe et assurer la liaison avec le CFA[21].

Les conditions de travail et la sécurité de l'apprenti

Dès son arrivée au sein de l'entreprise, l'apprenti doit bénéficier d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés. Il est placé sous l'autorité de l'employeur pendant les périodes d'activité professionnelle dans l'entreprise et, à ce titre, il est pris en compte dans la démarche globale de prévention des risques professionnels. L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en prenant en compte la présence d'apprentis.

Les mesures de prévention des risques, mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des apprentis s'insèrent dans les mesures prises pour assurer la sécurité de tous les travailleurs.

Formation à la sécurité

➔La formation générale à la sécurité

L'employeur est tenu de donner aux travailleurs les instructions appropriées, à travers des actions ayant pour objet de les former et de les informer sur les risques auxquels ils sont exposés et sur les mesures à adopter pour s'en prémunir[22]. Tout apprenti doit bénéficier d'une formation en matière de sécurité, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. L'objectif est d'indiquer aux apprentis les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.

➔La formation renforcée à la sécurité

En complément de la formation générale à la sécurité, le Code du travail prévoit que les salariés titulaires d'un CDD en entreprise (donc *a fortiori* les apprentis qui ont généralement un CDD) et affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés[23].

La liste de ces postes de travail à risques particuliers doit être établie par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) et du médecin du travail. Si l'identification de ces postes doit se fonder sur l'évaluation des risques liés aux activités de l'entreprise réalisée par l'employeur, le ministère du Travail[24] suggère néanmoins de considérer comme étant à risques particuliers :

- d'une part, les travaux dangereux qui nécessitent une certaine qualification (travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, travaux en contact avec des produits chimiques, exposition à certains niveaux de bruit ou aux vibrations…) ;
- d'autre part, les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation comme c'est le cas pour les postes de conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs ou d'équipements de travail servant au levage.

Le Code du travail prévoit que la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie dès lors qu'un salarié en CDD (*a fortiori* un apprenti) est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle[25], lorsque, affecté à un poste présentant un risque particulier pour sa santé et sa sécurité, il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité.

Dispositions particulières de protection de l'apprenti

Si l'apprenti est soumis au droit commun du travail, certaines règles dérogatoires lui sont néanmoins applicables. Les tâches confiées à l'apprenti doivent nécessairement tenir compte des capacités de l'apprenti et du diplôme qu'il prépare, en lien avec une progression définie avec le CFA. En revanche, certains travaux ne pourront être exécutés par l'apprenti en raison des risques pour sa santé ou sa sécurité.

➔Les travaux interdits aux apprentis quel que soit leur âge

Le Code du travail interdit d'employer un apprenti, mineur ou majeur, pour des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité[26]. Il n'existe pas de liste des travaux considérés comme dangereux et spécifiquement interdits aux apprentis. Il revient à l'employeur, à partir de l'évaluation des risques qu'il réalise, d'apprécier, avant de confier une tâche à l'apprenti, si elle présente un danger (en tenant compte de son âge, de son expérience, de la qualification professionnelle préparée…).

En revanche, certains travaux particulièrement dangereux sont prohibés aux salariés titulaires d'un CDD. Une liste exhaustive de 27 travaux est définie par l'article D. 4154-1 du Code du travail. Il s'agit en particulier des travaux exposant à certains agents chimiques ou aux rayonnements ionisants. Il est alors interdit d'employer l'apprenti à ces travaux lorsqu'il est recruté en CDD.

➔Les travaux interdits aux mineurs

Le Code du travail interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les soumettant à des risques pour

leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces[27]. Ces interdictions s'appliquent donc aux apprentis uniquement lorsqu'ils sont mineurs. Les travaux concernés sont listés aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du Code du travail.
Les restrictions applicables sont de deux types : certains travaux sont totalement interdits et les apprentis mineurs ne peuvent en aucun cas y être affectés en raison des risques pour leur santé ou leur sécurité. Dans certains cas, l'interdiction peut être levée pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes apprentis, sous réserve de la transmission, en amont, d'une déclaration de dérogation aux services de l'inspection du travail. Préalablement au dépôt de cette déclaration, l'employeur doit notamment avoir procédé à une évaluation des risques prenant en compte la vulnérabilité spécifique de l'apprenti, compte tenu de son âge, de son niveau de formation et de l'absence de connaissance du milieu de travail, et lui avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée.
Enfin, certains travaux dangereux peuvent être exercés de droit par les apprentis mineurs qui remplissent certaines conditions. Les articles R. 4153-49 à R. 4153-52 du Code du travail précisent les modalités de ces dérogations permanentes de droit. Ainsi, dans ce cadre, les jeunes apprentis qui disposent, par exemple, d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent peuvent effectuer des travaux réglementés, sans formalisation auprès de l'inspection du travail, si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée[28].
Le travail de nuit est également interdit pour l'apprenti de moins de 18 ans. Les périodes concernées sont, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures. Pour les apprentis de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures est interdit[29]. Certaines dérogations peuvent néanmoins être accordées par l'inspection du travail, par exemple pour les jeunes apprentis des établissements commerciaux, du spectacle, ou dans certains secteurs tels que l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie…

La protection de la santé de l'apprenti

Suivi individuel de l'état de santé de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé, assuré par le service de prévention et de santé au travail (SPST). Il s'exerce selon les mêmes modalités que pour les autres salariés : adaptation du suivi par le médecin du travail ; renouvellement des visites (en fonction de la durée du contrat d'apprentissage), organisation d'une visite de reprise lorsque l'absence le justifie… En l'absence de risques particuliers, l'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée au plus tard dans les deux mois suivant l'embauche. Cette visite doit toutefois précéder l'affectation au poste de travail lorsque l'apprenti est mineur ou affecté à un travail de nuit[30]. Elle est assurée par un professionnel de santé : le médecin du travail ou, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.
Si l'apprenti est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers, ou s'il a moins de 18 ans et exerce des travaux dangereux dans le cadre d'une dérogation, il relève du suivi individuel renforcé. Dans ce cas, un examen médical doit être réalisé par le médecin du travail avant l'affectation de l'apprenti sur son poste de travail (ou dans un délai maximal de deux mois à compter de son embauche)[31].
Si la formation pratique est partiellement réalisée dans une autre entreprise que celle qui emploie l'apprenti, l'entreprise d'accueil assume les obligations liées au suivi individuel de son état de santé[32].
L'inaptitude de l'apprenti peut être constatée par le médecin du travail, lorsque son état de santé le justifie et qu'il est impossible d'aménager le poste de travail qu'il occupe. Compte tenu de la finalité du contrat d'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu à son obligation habituelle de rechercher un reclassement. De même, l'obligation de reprendre le versement du salaire à l'issue d'un délai d'un mois lorsque le salarié inapte n'est ni reclassé ni licencié ne s'applique pas au contrat d'apprentissage[33].

Apprentis en situation de handicap : aménagements et obligations de l'employeur

L'apprentissage peut être aménagé pour les travailleurs en situation de handicap[34]. L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour en faciliter le déroulement (adaptation du poste de travail, aménagement des horaires…). Le médecin du travail peut préconiser un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe alors le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA ainsi que, le cas échéant, le référent handicap désigné dans l'entreprise[35]. De manière générale, l'apprenti en situation de handicap peut bénéficier d'un accompagnement, depuis son entrée en apprentissage et tout au long de son parcours, assuré par différents intervenants (Cap emploi, le référent handicap, le maître d'apprentissage désigné dans son entreprise…).

Interruption des activités de l'apprenti en cas de danger

→ À l'initiative de l'apprenti : le droit de retrait

L'apprenti bénéficie comme tout salarié, d'un droit de retrait. Ainsi, s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut interrompre ses activités tant que l'employeur n'a

→

pas mis en place les mesures de prévention adaptées[36]. Il doit immédiatement alerter son employeur ou son maître d'apprentissage. L'employeur ne peut alors plus lui demander de reprendre le travail tant que persiste le danger grave et imminent. Aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prononcée à l'encontre de l'apprenti qui exerce légitimement son droit de retrait.

➔ À l'initiative de l'inspection du travail en cas de mise en danger de l'apprenti

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, il procède à une enquête et peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreets) la suspension du contrat d'apprentissage[37]. Le ministère chargé du Travail précise qu'il peut s'agir de brutalités, de violences physiques ou morales, d'insultes, d'humiliations, de non-conformité des installations de l'entreprise, ou encore de harcèlement moral ou sexuel. Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur et il continue de suivre la formation générale en CFA.

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur départemental doit statuer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage. S'il refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu automatiquement et l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. La décision de refus du Dreets peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis pour une durée qu'il détermine.

Accidents du travail et maladies professionnelles

L'apprenti, en tant que titulaire d'un contrat de travail, est affilié au régime de sécurité sociale et bénéficie, comme l'ensemble des salariés de l'entreprise, des prestations de sécurité sociale. Lorsqu'il fréquente le centre de formation, il continue de bénéficier du régime de sécurité sociale couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié[38]. Dès lors, lorsqu'un accident survient, qu'il se produise au sein du CFA pendant une période de formation ou sur le lieu de travail pendant la durée du travail de l'apprenti, il est susceptible d'être qualifié d'accident du travail[39]. L'employeur doit effectuer la déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM. Les absences pour maladie doivent être couvertes par un arrêt de travail. Celui-ci doit être transmis à l'employeur ou au CFA dans les quarante-huit heures. Pendant la période d'arrêt maladie, l'apprenti bénéficie des types d'indemnités identiques aux autres salariés. ●

1. En 2024, les chiffres de la Cnam font état de 22 décès liés au travail parmi les travailleurs de moins de 25 ans. Plus de la moitié sont survenus moins d'un an après la prise de poste (source : rapport annuel 2024 de l'Assurance maladie, 18 novembre 2025).

2. Article L. 6211-2 du Code du travail.

3. Articles L. 6222-12 et R. 6222-2 à R. 6222-4 du Code du travail.

4. Arrêté du 6 juillet 2012 relatif au modèle type de contrat d'apprentissage.

5. Article L. 6221-1 du Code du travail.

6. Article R. 6222-21 du Code du travail.

7. Article L. 6222-18-2 du Code du travail.

8. Articles L.6222-2 et D. 6222-1 du Code du travail.

9. Article L. 6223-2 du Code du travail.

10. Article L. 6231-2 du Code du travail.

11. L'enseignement de la santé et de la sécurité au travail dans les diplômes professionnels. Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, 2023 (https://eduscol.education.fr/789/l-enseignement-de-la-sante-et-securite-au-travail-dans-les-diplomes-professionnels).

12. Articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du Code du travail.

13. Article L. 6222-5-1 du Code du travail.

14. Article R. 6223-10 du Code du travail.

15. Article R. 6223-15 du Code du travail.

16. Article L. 6223-4 du Code du travail.

*17. Formulaire Cerfa n° 10103*14, contrat d'apprentissage, ministère du Travail.*

18. Article L. 6223-8-1 du Code du travail.

19. Article R. 6223-22 du Code du travail.

20. Article L. 6223-7 du Code du travail.

21. Articles L. 6223-6 et R. 6223-23 du Code du travail.

22. Articles L. 4141-2 et R. 4141-1 à R. 4141-20 du Code du travail.

23. Articles L. 4142-2 et L. 4154-2 du Code du travail.

24. Voir l'établissement de la liste des postes à risques sur le site du ministère en charge du Travail. Accessible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/la-liste-des-postes-risques

25. Article L. 4154-3 du Code du travail.

26. Article L. 6222-30 du Code du travail.

27. Article L. 4153-8 du Code du travail.

28. Instruction interministérielle 2016/273 du 7 septembre 2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de 18 ans.

29. Articles L. 3163-1 et L. 6222-26 du Code du travail.

30. Article R. 4624-18 du Code du travail.

31. Article R. 6222-36 du Code du travail.

32. Article R. 6223-15 du Code du travail.

33. Cour de cassation, chambre sociale, 9 mai 2019, n° 18-10.618 ; et article L. 6222-18 du Code du travail.

34. Article R. 6222-45 du Code du travail.

35. Article R. 6222-49-1 du Code du travail.

36. Articles L. 4132-1 et suivants du Code du travail.

37. Articles L. 6225-4 et suivants du Code du travail.

38. Article L. 6222-32 du Code du travail.

39. Cour de cassation, deuxième chambre civile, 6 juin 2024, n° 21-23.216.