



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Contrat Santé Sécurité Apprenti.e





Le contrat d'apprentissage, un véritable contrat de travail

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit contenir un certain nombre de mentions écrites.

Son objectif : assurer la formation professionnelle du jeune en alternance.

Une convention de formation et un contrat pédagogique doivent être signés entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti.e.

Avant de signer

Vérifier que toutes les rubriques sont bien remplies, en particulier les dates de début et de fin d'apprentissage, la durée du travail, le diplôme préparé, le nom du maître d'apprentissage, le salaire d'embauche.

Pour chaque année de contrat, vérifier le salaire garanti en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel.

www.servicepublic.fr

Signature par l'employeur et l'apprenti.e

Le contrat est signé par :

- l'employeur ;
- l'apprenti.e et, s'il est mineur, son représentant légal (père, mère, tuteur).



Contrat d'apprentissage (art. L621-1 et suivants du code de travail) (Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document)		
Mode contractuel de l'apprentissage <input type="checkbox"/> L'EMPLOYEUR <input type="checkbox"/> employeur privé <input type="checkbox"/> employeur « public »*		
Nom et prénom ou dénomination : N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :		
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° : Voie : Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel :	Type d'employeur : Employeur spécifique : Code activité de l'entreprise (NAF) : Effectif total salariés de l'entreprise : Code IDCC de la convention collective applicable :	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : <input type="checkbox"/>		
L'APPRENTI(E)		
Nom d'usage : Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil : NIR de l'apprenti(e) : Date de naissance : Adresse de l'apprenti(e) : N° : Voie : Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel :		Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F Département de naissance : Commune de naissance : Nationalité : Régime social : Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Situation avant ce contrat : Dernier diplôme ou titre préparé : Dernière classe / année suivie : Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé) Nom de naissance et prénom : Adresse du représentant légal : N° : Voie : Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel :		
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE		
Maître d'apprentissage n°1 Nom de naissance : Prénom : Date de naissance : NIR : Courriel : Emploi occupé :	Maître d'apprentissage n°2 Nom de naissance : Prénom : Date de naissance : NIR : Courriel : Emploi occupé :	

À SAVOIR

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en principe égale au cycle de formation suivi, souvent de 6 mois à 3 ans, en fonction du diplôme préparé et du parcours antérieur. Il peut aussi être un CDI.

En savoir plus

et retrouver le simulateur de salaire, les différentes aides et la bourse des contrats sur le site https://mes-aides.1jeune1solution.beta.gouv.fr/simulation/individu/demandeur/date_naissance?utm_source=1jeune1solution





Les droits et les obligations

Le contrat d'apprentissage, de part sa visée diplômante, place l'apprenti.e en entreprise comme salarié et en CFA comme stagiaire de la formation professionnelle.

Obligations de l'apprenti.e

L'apprenti.e s'engage à :

- effectuer les travaux confiés par l'employeur et autorisés pour les jeunes en formation ;
- assister aux cours ;
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA ;
- respecter les consignes et le matériel ;
- se présenter aux épreuves de l'examen ;
- transmettre les justificatifs en cas d'absence ;
- prendre soin de lui-même et de ses collègues en fonction des instructions reçues.

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- assurer à l'apprenti.e une formation professionnelle complète dispensée par un maître d'apprentissage aux compétences requises et sur un poste en relation avec le diplôme visé ([plus d'infos sur le maître d'apprentissage](#)) ;
- permettre à l'apprenti.e de suivre ses cours (le temps des cours est compris dans le temps de travail), et de se présenter aux examens ;
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la bonne intégration.

Obligations du CFA

Le CFA s'engage à :

- dispenser les enseignements comme indiqué dans le référentiel du diplôme de l'éducation nationale ou du certificateur ;
- suivre la progression du jeune et transmettre au maître d'apprentissage les nouvelles acquisitions en CFA ;
- fournir au jeune et à l'entreprise les informations nécessaires à l'élaboration de documents supports d'évaluation ;
- communiquer à l'apprenti.e les résultats obtenus aux épreuves ;
- informer l'apprenti.e sur les possibilités de poursuite de formation ;
- réaliser des visites en entreprise et/ou des contacts téléphoniques à raison d'une à deux visites ou contact sur le cycle de formation et chaque fois que cela est nécessaire ;
- informer l'employeur sur le comportement de l'apprenti.e, ses éventuelles difficultés, les résultats obtenus, les absences ou retards.

ATTENTION

Il est interdit de demander à l'apprenti.e de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail. L'employeur peut être condamné à une amende s'il le fait.



La sécurité, ça s'apprend aussi !

L'employeur

doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Il ne doit confier à l'apprenti.e que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.

Le maître d'apprentissage

doit être présent pour le jeune. Il est le garant de la formation pratique de l'apprenti.e.

L'apprenti.e ne doit pas être livré à lui-même.

Cette fonction de maître d'apprentissage **peut être partagée entre plusieurs salariés.**

L'apprenti.e est un salarié

À ce titre, l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés ;
- mettre en oeuvre des actions de prévention ;
- privilégier la mise en place de protections collectives (ex : garde corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement ...),
- mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...).

Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des salariés.

Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.

- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ;
- faire passer une visite médicale.



La phase d'accueil du jeune dans l'entreprise est primordiale

L'employeur doit prévoir une formation à la sécurité dès son arrivée, lors de son embauche. En effet, un tiers des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche.

En savoir plus

- <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Accueillir-c-est-prevenir-Comment-les-acteurs-du-plan-regional-sante-au-travail>
- <https://sante-travail-hdf.fr/action/assurer-la-sante-et-la-securite-par-laccueil-et-la-formation-des-nouveaux-embauches/> (onglet RESSOURCES)





Principales clés réglementaires

Pour accueillir un jeune en apprentissage ou en stage, vous devez avoir réalisé votre document unique d'évaluation des risques même si vous accueillez un membre de votre famille.

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité.

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés. L'employeur ou le chef d'établissement doit faire une déclaration de dérogation.

Apprentis de moins de 18 ans

Exemples de travaux absolument interdits

- équarissage d'animaux,
- utilisation de produits phytosanitaires,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique,
- travail en tranchées,
- quad.

Exemple de travaux possibles avec dérogation

- conduite de chariot automoteur,
- utilisation d'une scie circulaire,
- utilisation d'un nettoyeur haute pression,
- ...

Pour ces travaux, l'employeur doit faire une [déclaration de dérogation](#) à l'inspection du travail.



Pour consulter la liste complète :
art. D.4153-15 à D.4153-37
du Code du travail sur Légifrance



- **Si j'ai moins de 18 ans** : une charge n'excédant pas 20% de mon poids.
 - **Si j'ai plus de 18 ans** : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme.
- Au delà de 55 kg et 25 kg**, un avis médical est nécessaire.



La durée du travail

J'ai moins de 18 ans

La durée du travail des apprenti.es âgé.es de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique. Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

Une pause minimum de 30 min doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

J'ai 18 ans et plus

Les règles relatives à la durée du travail des apprenti.es majeurs sont les mêmes que pour les salariés adultes de l'entreprise.



Droit à congés

Congés payés

Les apprenti.es bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de l'entreprise, soit 5 semaines. Pensez à anticiper la pose de congés dans un délai raisonnable.

Congé spécifique (diplôme)

Ils bénéficient, dans le mois qui précède l'examen d'apprentissage, d'un congé supplémentaire de 5 jours pour la préparation des épreuves.

Statut collectif

Les apprenti.es bénéficient des dispositions conventionnelles : ancienneté, 13^e mois ... sous réserve de remplir les conditions requises.

Age	Statut	Durée quotidienne	Repos quotidien	Durée hebdomadaire	Repos hebdomadaire	Travail de nuit	Travail du dimanche	Travail jours fériés
14 et 15 ans	Stagiaire (visé par l'art. L. 3161-1)	8h ¹ sauf dérog IT (art. L. 3162-1)	14h (art L. 3164- 1)	35h ² sauf dérog IT (art. L.3162-1)	2 jours consécutifs (L. 3164-1)	Non entre 20h et 6h (sauf dérog spectacle)	Oui (art. L3132-3 et L.3164-5)	NON ⁵ sauf (L.3164-7 et L. 3164-8)
15 ans	Apprenti	8h ¹ sauf dérog IT (art. L. 6222-25)		35h ² sauf dérog IT (art. L.6222-25)			Non (sauf dérog ⁴ art. R.3164-1)	
16 – 18 ans	Apprenti, stagiaire, jeune travailleur	8h ¹ sauf dérog IT (art. L. 3162-1 et L. 6222-25)	12h (art L. 3164- 1)	35h ² sauf dérog IT (art. L.3162-1 et L.6222-25)	2 jours consécutifs (L. 3164-1 sauf dérogation et 36h minimum)	Non entre 22h et 6h (sauf dérog ³ spectacle, boulangerie, pâtisserie, HCR, courses hippiques)	Non pour les apprentis (sauf dérog ⁴ art.R.3164-1) Oui pour les stagiaires et jeunes travailleurs hors apprentis (art. L3132-3 et L.3164-5)	

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

³ Ex : hôtels, cafés, restaurants = pas au delà de 23h30 - boulangerie-pâtisserie = au plus tôt à partir de 4h - secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit

⁴ Ex : restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans

⁵ Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants



La rémunération de l'apprenti.e

La rémunération de l'apprenti.e est déterminée selon 2 critères : l'année d'exécution du contrat (1^{ère} année, 2^e année ou 3^e année d'apprentissage) et la tranche d'âge à laquelle appartient l'apprenti.e.

D'autres circonstances peuvent faire varier sa rémunération (succession de contrats d'apprentissage, réduction de la durée d'un contrat, etc.).

Enfin, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent être plus favorables que le niveau de rémunération réglementaire présenté dans la grille ci-dessous.

La rémunération pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021

Salaires minimum en % du Smic pour un contrat à temps complet (35h/semaine)

ÂGE DE L'APPRENTI.E	1 ^{ÈRE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
15 ans + cycle collège	27 %	39 %	55 %
16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 ans à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 %		

[Albert Parisot, juriste DGEFP/MAAQ]

Un apprenti peut-il conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel ?

Le contrat d'apprentissage est, de principe, toujours conclu à temps complet. Deux exceptions à ce principe sont organisées par le code du travail pour un temps partiel ou incomplet de la formation :

- si le bénéficiaire du contrat est reconnu travailleur handicapé (ou le devient en cours de contrat) ;
- si le bénéficiaire est inscrit sur la liste des sportifs de haut-niveau.

Il existe une exception administrative qui ne concerne que les périodes de formation pratique lorsque l'entreprise n'est ouverte qu'à temps incomplet. Le minimum d'heures en entreprise requis par le référentiel du diplôme devra être satisfait.

Pour plus de détails

et notamment en cas de succession de contrats ou de situations justifiant des majorations de salaire, se référer au site

<https://www.service-public.fr/>





Prendre soin de sa santé au travail



**Adopter
les bonnes
pratiques**

N'acceptez pas tout

Au travail, comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agression verbale, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations... Ces comportements doivent vous inciter à alerter (voir pages suivantes).

Sommeil

- Dormez suffisamment 7 à 8h de sommeil sont recommandées.
- Pendant vos jours de congés, reposez-vous
- (ne laissez pas la dette de sommeil s'accumuler), pensez à la sieste.
- Évitez les écrans avant d'aller vous coucher,
- privilégiez des moments calmes.
- Favorisez un repas léger le soir.

Alimentation

- Variez et équilibrez votre alimentation.
- Ne sautez pas de repas : un bon petit déjeuner est indispensable pour bien démarrer une journée de travail.
- Pensez à boire au minimum 1,5 litre d'eau dans la journée.
- Profitez de votre pause de midi pour prendre le temps de manger.

Loisirs

- Bougez chaque jour.
- Pratiquez une activité physique.
- Aérez vous, sortez, marchez, privilégiez les transports en commun.

- Respectez les règles et consignes de sécurité,
- Adoptez de bonnes postures de travail,
- Utilisez les équipements de protection collective et portez vos équipements de protection individuelle (EPI)...
- Assurez vous d'avoir bien compris ce que l'on vous demande,
- N'hésitez pas à poser des questions, vous ne travaillez pas seul,
- Parlez de vos difficultés.

**Avoir une
bonne
hygiène
de vie**



Prenez soin de vous

- Évitez le tabac et l'alcool.
- Signalez tout problème de santé à votre médecin traitant.
- Soyez à jour de vos vaccinations.
- Soignez votre hygiène corporelle et vestimentaire.

Faites-vous accompagner

Faites vous plaisir avec vos amis, pas besoin d'être ivre ou drogué pour faire la fête. Certains médicaments, l'alcool, le cannabis, et autres drogues altèrent la vigilance, entraînent des conséquences sur l'organisme et ont un impact important sur le travail.

Faites-vous accompagner

www.alcool-info-service.fr
www.drogues-info-service.fr



À qui poser mes questions ?

FORMATION

- « Ma formation ne m'intéresse pas » Contacter le **Référent CFA**
- « Je veux changer de voie » Contacter le **CIO**

Lien utile : <https://alternance.emploi.gouv.fr/des-cellules-regionales-pour-accompagner-les-jeunes-dans-la-recherche-dune-formation-ou-dun>

SANTÉ

- « J'ai un problème de santé » Contacter le **Médecin traitant**
- « Je crois que c'est lié au travail » Contacter le **service de prévention et de santé au travail**

ACTIVITÉ

- « Dans l'entreprise, c'est compliqué avec mon employeur » Contacter **Référent CFA, enseignant formateur, maître d'apprentissage, employeur, élus du personnel**
- « Dans l'entreprise, on ne me donne rien à faire »

STRESS, MALAISE PSYCHOLOGIQUE

- « Je me sens mal à l'aise dans l'entreprise » Contacter le **service de prévention et de santé au travail, maître d'apprentissage, enseignant-formateur, employeur, collègues de l'entreprise, élus du personnel, référent CFA**

CONTRAT, HORAIRE, SALAIRE, SÉCURITÉ

- « J'ai l'impression que l'on ne me paie pas pour toutes mes heures » Contacter **Maître d'apprentissage, employeur, service renseignements de l'inspection du travail et inspection du travail, élus du personnel**
- « Je n'ai pas mes jours de repos »

Le médiateur de l'apprentissage est là pour vous à tout moment de la vie du contrat. Il permet de rétablir le dialogue de manière neutre et indépendante en cas de différend avec votre employeur (voir détail au 10 ci-après).





Les services de santé au travail

Le rôle du service de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (Art L.4622-2 du Code du Travail).

Le médecin du travail conseille le salarié et l'employeur pour préserver la santé, la sécurité au travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

Comme tout salarié, vous bénéficiez d'une visite lors de votre embauche, avec le médecin du travail ou un autre professionnel de santé.

Tous ces professionnels sont soumis au secret médical.

À tout moment vous pouvez solliciter une visite avec le médecin du travail

- dans le cadre d'un problème de santé qui perturbe le travail, ou si le travail a des conséquences sur votre santé,
- pendant un arrêt de travail, afin de faciliter la reprise.

Une visite médicale par le service de santé au travail doit être effectuée au début du contrat : il s'agit de la visite d'information et de prévention (VIP)

L'apprenti.e doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

L'employeur doit prendre le rendez-vous à la médecine du travail.

Une visite médicale peut aussi avoir lieu au cours du contrat : vérification de l'aptitude

L'aptitude de l'apprenti.e peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti, de son représentant légal ou du directeur du centre de formation, ou sur décision du juge saisi d'une demande de résiliation du contrat.

**Technicien en
hygiène et sécurité**

**Infirmier
santé-travail**

Ergonome

**Médecin du
travail**

**Équipe
pluridisciplinaire**

Psychologue

Toxicologue

**Assistant en
service social**

Épidémiologiste



Les enjeux de la médiation de l'apprentissage en faveur de l'apprenti.e



- Rétablir le dialogue/la relation avec le chef d'entreprise (et/ou le maître d'apprentissage)
- Bénéficier d'un accompagnement pour faire émerger des solutions au côté du chef d'entreprise (et/ou du maître d'apprentissage) afin que la situation de tension s'apaise, en complément des actions menées par le CFA.
- Être acteur de l'exécution de son contrat d'apprentissage y compris de la fin de la relation de travail ; s'impliquer dans une démarche active de résolution de difficultés.

Les principes de la médiation

Liberté des parties : Chaque partie est libre d'entrer en médiation, mais également d'en sortir à tout moment. Les parties doivent être en capacité à prendre librement une décision.

Neutralité : Le médiateur est neutre. Il ne doit pas se positionner, ni donner son avis. Il aide activement et équitablement les parties à s'écouter, se parler, se comprendre, explorer les voies d'entente possibles, construire leur accord, partiel ou global.

Impartialité et indépendance : Le médiateur ne doit pas avoir de communauté d'intérêt avec l'une des parties et doit préserver l'indépendance inhérente à sa fonction. Il n'a pour rôle ni de juger, ni d'arbitrer.

Un cadre de communication fixé

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie.

Un respect mutuel de chaque partie.

Confidentialité : toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges.

Une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées.

À quel moment ?

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Une équipe de médiateurs de l'apprentissage en Hauts-de-France

Chambre d'agriculture Hauts-de-France Gaelle ALARY gaelle.alary@npdc.chambagri.fr	CCI Hauts-de-France Formulaire de contact https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/mediateur-apprentissage/ Adresse de contact mediateurapprentissage@hautsdefrance.cci.fr	Chambre des Métiers et de l'Artisanat Hauts-de-France Nassir JAMIL HUSSAIN n.jamil@cma-hautsdefrance.fr
--	--	--



Situation grave : qui peut agir ?

Si parler ne suffit pas, qui intervient ?

Conflit avec l'employeur sur le contrat de travail

- Conseil des Prud'hommes
- Médiateur de l'apprentissage

Adéquation entre santé et poste de travail

- Médecin du travail



Violences, agressions sexuelles, vols...

- Gendarmerie, police

Dans l'entreprise : durée du travail, sécurité, harcèlement, violence, ...

- Inspection du travail

Et si je veux rompre mon contrat de travail ?

Je commence par en parler à mon référent au CFA

Le contrat d'apprentissage peut être résilié, toujours par écrit :

Au cours des premiers 45 jours

de présence en entreprise, l'employeur ou l'apprenti.e peut librement rompre le contrat.



Au delà de ces 45 jours,

- le contrat peut être résilié par accord écrit signé entre l'employeur et l'apprenti.e ;
- il peut aussi l'être, sous forme de licenciement, dans certaines situations précises : inaptitude décidée par le médecin du travail, décès de l'employeur, faute grave de l'apprenti.e, liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, exclusion définitive du CFA ;
- enfin, il peut l'être à l'initiative de l'apprenti.e, sous forme de démission, mais après sollicitation du médiateur de l'apprentissage.



CONTACTS UTILES

Services de l'inspection du travail



PERMANENCE TELEPHONIQUE

du lundi au vendredi, de 8h45 à 11h30
et de 13h45 à 16h30

0 806 000 126

Service gratuit
+ prix appel

Sites utiles

www.service-public.fr

www.1jeune1solution.gouv.fr

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/>



Services de Prévention et de Santé au Travail

PRESOA / PRESOA BTP

Rue Théodore Monod ZA Bois de la Chocque
02100 SAINTQUENTIN - 03 23 62 52 48

GAS BTP

1 rue Emile Cazier 51100 REIMS - 03 26 48 42 10

AISMT

1461 avenue du Cateau - Place Santos DUMONT
59400 CAMBRAI - 03 27 72 63 63

PREVENO

1 avenue de l'Europe 59880 SAINTSAULVE -
03 27 46 19 24

CEDEST

4-10 rue Albert Thomas 59210 COUDEKERQUE -
03 28 24 98 98

Pôle Santé Travail

199/201 Rue Colbert 59014 LILLE Cedex - 03 20 12 83 00

SIMUP

22 rue de Lille 59431 HALLUIN Cedex - 03 20 94 12 54

SSTIB

20 rue Gombert 59000 LILLE - 03 20 00 14 00

MSA Nord Pas-de-Calais

33 rue du Grand But 59716 CAPINGHEM - 03 20 00 20 00

MEDISIS

Maison des Entreprises 240 avenue Marcel Dassault -
BP 70803 - 60008 BEAUVAIS Cedex - 03 44 06 15 16

SMIN

Avenue d'Alsace Lorraine 60400 NOYON -
03 44 09 38 22

AST

174 route de Béthune 62008 AIX NOULETTE -
03 21 18 42 00

ASTIL

430 boulevard du Parc 62903 COQUELLES Cedex -
03 21 85 51 85

ASMIS

77 rue Debaussaux 80001 AMIENS Cedex 1 -
03 22 54 58 00

MSA Picardie

Rue de l'Île Mystérieuse 80440 BOVES - 03 22 80 60 02

