

Modèle de contrat de mission apprentissage

CONTRAT DE MISSION APPRENTISSAGE - ANNEXE AU CERFA FA13					
APPRENTI	NOM, PRENOM :		RAISON SOCIALE :		NAF :
	ADRESSE :		ADRESSE :		
	N° SS :	NATIONALITE :	LIEU DE LA MISSION :		
	EMPLOI OCCUPE : Apprenti ... (indiquer la qualification, ex : apprenti maçon)				
	TITRE OU DIPLOME PREPARE :		MOYEN D'ACCES :		
NATURE ET N° DU TITRE DE TRAVAIL :					
MOTIF : FORMATION PROFESSIONNELLE EN APPRENTISSAGE (ART. L. 1251-7 et L. 6226-1 CT)					
MAITRES D'APPRENTISSAGE	NOM DU MAITRE D'APPRENTISSAGE DANS L'ETT		NOM DU MAITRE D'APPRENTISSAGE DANS L'EU :		
			TITRE OU DIPLOME :		
		ANNEES D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE :			
DUREE DE LA MISSION :		HORAIRE DE TRAVAIL :			
PERIODE(S) NON TRAVAILLEE(S) s'il y a lieu :		<i>DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL :</i>			
NATURE DES TRAVAUX CONFIES :		SALAIRE (salaire, primes, accessoires ...) :			
CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DE LA MISSION : (s'il y a lieu, nature et prise en charge des équipements de protection individuelle de sécurité et surveillance médicale renforcée)		<i>ABONNEMENT TRANSPORT EN COMMUN L'apprenti déclare sur l'honneur souscrire un titre d'abonnement au transport en commun pour se rendre à son lieu de travail</i>			
Le poste figure-t-il sur la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT ?		OUI		NON	ZONES
Modalités selon lesquelles l'EU informe l'ETT du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein :		Modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le CFA :			
<ul style="list-style-type: none"> - L'embauche par l'EU à l'issue du contrat d'apprentissage n'est pas interdite. - Au cas où la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, le rapatriement de l'apprenti est à la charge de l'ETT, sauf rupture anticipée du fait de l'apprenti. 					
Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire :			Nom et adresse de l'organisme de prévoyance :		

Fait à :
Le :

L'entreprise de travail temporaire

L'apprenti

Garantie financière : NOM ET ADRESSE - L. 1251-49 et suivants Code du Travail

CONDITIONS D'EXECUTION DE LA MISSION ET PRECISIONS COMPLEMENTAIRES

1. Contrats

Le contrat d'apprentissage formalisé par le Cerfa n° FA13 comporte en annexe un contrat de mission apprentissage conclu entre l'ETT et l'apprenti.

2. Temps de travail

L'apprenti est soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'EU. Si l'apprenti est mineur, il sera soumis aux dispositions spécifiques prévues pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans visées aux articles L. 6222-25 et L. 6222-26 du code du travail.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'EU (art. L. 6222-28 CT).

3. Rémunération

En application de l'article L.1251-43-6° du code du travail, le salaire de l'apprenti est celui prévu pour un apprenti dans l'EU et/ou sa branche professionnelle.

Ce salaire comprend tous les éléments de rémunération y compris les primes et accessoires de salaire.

Le salaire est identique que l'apprenti soit en CFA ou dans l'entreprise utilisatrice.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le salaire de l'apprenti est calculé en pourcentage du SMIC. Son montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté (art. D. 6222-26 CT).

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus (1)
1 ^{ère} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC (1)
2 ^{ème} année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC (1)
3 ^{ème} année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC (1)

(1) Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le salaire est calculé en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable (art. D.6222-26 CT).

4. Congés payés

Dans le cadre du contrat d'apprentissage (périodes de mission et période en CFA), l'apprenti doit prendre ses congés payés tels que définis par le Code du travail. Si toutefois, l'intégralité des congés n'a pas été consommée, l'ETT verse une ICCP correspondant au solde des congés acquis et non pris.

5. Hygiène et sécurité

L'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche au cours de laquelle est établie une fiche médicale d'aptitude.

Cette visite médicale doit avoir lieu avant la fin des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage (art. R. 6222-40-1 CT).

Si l'apprenti est mineur il doit bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (art. R. 4624-18 CT).

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité (art. L. 6222-30 CT).

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret (en cours de rédaction), l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur (art. L. 6222-31 CT).

6. Encadrement de l'apprenti

L'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage au sein de l'ETT et un maître d'apprentissage au sein de l'EU (art. R. 6226-5 al 1 CT).

Le maître d'apprentissage de l'ETT doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une ETT.

Il assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé dans l'EU.

Le maître d'apprentissage nommé au sein de l'EU a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT et avec le CFA (art. L. 6223-5 et R. 6226-6 CT).

7. Caractéristiques particulières du poste et risques professionnels

Sont mentionnés, la description de l'emploi occupé, la nature des travaux confiés à l'apprenti, le ou les lieux où ils seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés à l'emploi occupé.

Ces risques peuvent être liés :

- à l'utilisation de machines d'outillage,
- aux matériaux ou substances manipulés,
- aux conditions de travail,
- à l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que l'apprenti doit impérativement utiliser pour assurer sa sécurité.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale renforcée, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur le contrat.

8. Fin de contrat

L'ETT ou l'apprenti peut décider de rompre le contrat d'apprentissage (Cerfa n° FA13) jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, sans avoir à invoquer de motif particulier ni à respecter de préavis (art. L. 6222-18 CT). Cette rupture n'ouvre droit à aucune indemnité sauf dispositions contraires dans le contrat.

Si le contrat d'apprentissage (Cerfa n° FA13) est rompu pendant cette période, le contrat de mission apprentissage est rompu de plein droit.

En revanche, il n'y a pas de période d'essai au contrat de mission apprentissage, celui-ci étant directement lié au contrat d'apprentissage (Cerfa n° FA13).

Passé les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage (Cerfa n° FA13) ne peut être rompu avant son terme qu'avec l'accord exprès des deux parties signataires du contrat (l'ETT et l'apprenti). A défaut d'accord, la rupture ne peut être prononcée que par le Conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (art. L. 6222-18 CT).

La suspension ou la rupture du contrat d'apprentissage, en application des dispositions des articles L. 6225-4 et L. 6225-5 du code du travail (risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) emporte la suspension ou la rupture du contrat de mission de l'apprenti (art. R. 6226-3 CT).

9. Droit d'accès et de rectification des données personnelles

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit un droit d'accès et de rectification des données personnelles enregistrées dans les fichiers informatisés tenus par l'ETT ou l'organisme de protection sociale.

Ces dispositions sont établies à titre indicatif et doivent être adaptées aux spécificités de chaque entreprise.