



L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'essentiel

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a ouvert la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de conclure des contrats d'apprentissage.

Un décret en date du 11 avril 2012 précise les conditions dans lesquelles une entreprise de travail temporaire peut mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice un apprenti. Il prévoit les mentions devant figurer dans les contrats de mission et de mise à disposition et organise la liaison entre les différents maîtres d'apprentissage et le centre de formation d'apprentis.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Décret n° 2012-472 du 11 avril 2012 relatif à l'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire.

LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 28 JUILLET 2011

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage. L'apprenti est formé pour partie dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis.

La durée totale du contrat de mission peut être portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois (la formation en CFA est prise en compte dans cette durée).

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

LE CONTENU DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE, DE MISE À DISPOSITION ET DE MISSION

- ✓ Le contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise de travail temporaire doit notamment préciser le nom du maître d'apprentissage nommé dans l'entreprise de travail temporaire et la durée de son expérience en entreprise de travail temporaire.
 - ✓ Le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice précise :
 - le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
 - la nature des travaux confiés à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
 - le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire ;
 - le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
 - les modalités selon lesquelles l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;
 - les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis.
 - ✓ Les mentions du contrat de mission sont complétées par les mentions du contrat de mise à disposition de l'apprenti énumérées ci-dessus.
-

LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

1) Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire

Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices.

Pour pouvoir être désigné maître d'apprentissage dans une entreprise de travail temporaire, la personne doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux années dans ce type d'entreprise.

Par ailleurs, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire est fixé à cinq par maître d'apprentissage.

2) Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice

Le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis.

L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte, au niveau de l'entreprise utilisatrice, dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage (deux apprentis maximum par maître d'apprentissage. Art R.6223-6 du Code du travail).

DISPOSITIONS DIVERSES

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du CFA. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le contrat de mission de l'apprenti est également suspendu. De même, la rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus du directeur départemental du travail d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage) entraîne la rupture du contrat de mission de l'apprenti.

Pour la formation de l'apprenti, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une autre entreprise d'accueil, ni avec une entreprise d'un autre état membre de la communauté européenne.
