

Fiche n° 11 Employeurs spécifiques

Entreprise de travail temporaire :

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage qui assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. La partie en entreprise s'effectue dans le cadre de missions de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois.

[Article L 6226-1 du code du travail](#)

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.

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 d'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.

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.

[Article R.6223-6 du Code du travail](#)



Le maître d'apprentissage nommé devra remplir les conditions de compétences et d'expérience du maître d'apprentissage.

Apprentissage familial

Il n'y a aucune interdiction à ce qu'un apprenti conclue avec l'un de ses ascendants un contrat d'apprentissage.

Lorsque l'apprenti est mineur, un compte bancaire doit être ouvert au nom de l'apprenti pour percevoir la partie du salaire que l'ascendant employeur est tenu de lui verser, soit au moins 25% du salaire fixé au contrat.

[Article L 6222-5 du code du travail](#)

[Article R 6224-10 et suivants du code du travail](#)

Groupement d'employeurs

Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice de ce groupement (Loi du 9 août 2016, dite loi travail – article 91).

[Article L 6223-5 du Code du travail](#)

A titre expérimental, sur l'ensemble du territoire, pour une durée de 3 ans (jusqu'en 2021), lorsque l'employeur est un groupement d'employeurs relevant de la même convention collective, la formation pratique pourra être dispensée chez trois de ses membres.

Employeurs saisonniers

Depuis la loi « Cherpion » du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, il est possible de signer un contrat d'apprentissage avec deux employeurs, dans le cadre d'une ou de plusieurs activités saisonnières.

Qu'est-ce qu'une activité saisonnière ?

La cour de cassation en date du 12 octobre 1999 précise :

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne « des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif ».

Modalités de mise en œuvre :

Un calendrier prédéfini doit être établi. Pour ce faire, une convention tripartite entre les deux employeurs et l'apprenti est signée. Les affectations du jeune au sein des 2 entreprises sont prévues, la répartition de la rémunération de l'apprenti à charge de chacun des employeurs. Un maître d'apprentissage est nommé au sein de chacune des entités employeur. Pendant la période d'essai les deux parties peuvent rompre le contrat.

[Article L 6222-5-1 du code du travail](#)

Liens utiles :

www.travail.gouv.fr

