

Fiche n° 3 – Employeurs spécifiques

Apprentissage familial

Il n'y a aucune interdiction à ce qu'un apprenti conclue avec l'un de ses ascendants un contrat d'apprentissage. Il existe cependant une particularité lorsque l'apprenti est mineur :

- Le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage. Elle est transmise à l'OPCO et soumise à la procédure de dépôt dans les conditions identiques à celles du contrat d'apprentissage de droit commun,

Employeurs saisonniers

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

- Une convention tripartite doit être signée entre les 2 employeurs et l'apprenti précisant l'affectation entre les 2 entreprises, les conditions de mise en place du tutorat (un maître d'apprentissage est désigné dans chacune des entreprises), la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période de formation.
- Le contrat peut être rompu à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

Entreprise de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dont la partie en entreprise s'effectue dans le cadre de missions de travail temporaire. Chaque mission, d'une durée minimale de 6 mois donne lieu à :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et « l'entreprise utilisatrice ». La formation de l'apprenti étant assurée au sein de l'entreprise utilisatrice, le maître d'apprentissage désigné doit remplir les conditions imposées aux maîtres d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage de droit commun (une clause doit être prévue dans le contrat de mise à disposition précisant le respect de ces conditions)
- Un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière adresse le contrat, dès sa conclusion, au directeur du CFA et l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage de l'entreprise utilisatrice. L'apprenti bénéficie également au sein de l'entreprise de travail temporaire d'un maître d'apprentissage qui peut encadrer simultanément 5 apprentis.

Particularités à noter :

Dans le code du travail

Article L 6222-5

Article R 6224-8

Articles L1242-2 3° et D1242-1

Article L6222-5-1

Article L6226-1

Articles R 6226-1 à 3
Articles R 6226-5 et 6

- La suspension ou la rupture du contrat d'apprentissage emporte la suspension ou la rupture du contrat de mission de l'apprenti.
- L'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil ni avec une entreprise d'un autre état membre de l'Union Européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti.

Article R 6226-4



Interlocuteurs / contacts utiles :

- Les chambres consulaires
- Les opérateurs de compétences (OPCO)
- Centres de formation d'apprentis (CFA)
- Les DREETS (ex-DIRECCTE)



Liens utiles :

- <https://www.travail.gouv.fr>
- <https://www.education.gouv.fr>