

Contrat de stage professionnel en vue d'un apprentissage

Numéro(s) de l'entreprise de stage / /

Ce contrat de stage est destiné à des jeunes, libérés de la scolarité obligatoire, qui désirent travailler dans l'entreprise formatrice avant de pouvoir commencer un apprentissage, conformément aux dispositions de la RS 412.10 Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPf). Un contrat de stage peut être conclu au plus tôt pour la période allant de 1^{er} décembre au 30 juin de l'année suivante.

Les parties mentionnées ci-après conviennent de ce qui suit :

1. Entreprise de stage

Entreprise	N° tél.
Rue	E-mail
NPA, lieu	

2. Personne en stage

Nom	Prénom	Date de naissance :
Rue	Langue maternelle : <input type="checkbox"/> f <input type="checkbox"/> d <input type="checkbox"/> i <input type="checkbox"/> rom	
NPA, lieu	autre	Sexe : <input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> f
No tél	E-mail	No AVS
Lieu d'origine	Canton Pays	Autorisation de séjour : <input type="checkbox"/> Permis C <input type="checkbox"/> Autre permis

3. Représentant légal (père et / ou mère ou autorité tutélaire)

Nom	Prénom	
Rue	Sexe : <input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> f	
NPA, lieu	N° tél.	
Nom	Prénom	
Rue	Sexe : <input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> f	
NPA, lieu	N° tél.	

4. Dénomination de la profession, durée du stage, temps d'essai, durée totale de la formation

Engagé en tant que stagiaire :

En vue d'un apprentissage de :

Durée du stage (jj / mm / aaaa) : du au Durée de la période d'essai : mois

Au terme de cette période, les parties s'engagent à discuter d'un contrat d'apprentissage.

5. Indications concernant l'entreprise de stage

Responsable de stage

Nom	Prénom	
Profession	Date de naissance	

Lieu du stage (si différent de l'adresse d'entreprise)

6. Indemnisation

Salaire brut

Fr. par mois semaine heure

Conformément aux recommandations de l'Etat et des Associations professionnelles, le salaire brut correspond au salaire d'un apprenti de première année.

Allocations

13^e salaire : non oui (prorata temporis)

7. Horaire de travail

Heures par semaine : Jours de travail par semaine :

Durée maximum de la journée de travail, travail de nuit et du dimanche, éventuel travail supplémentaire :

Les dispositions légales doivent être respectées, en particulier la loi sur le travail et les ordonnances s'y rapportant.

8. Vacances

Droit aux vacances en jours ouvrables pendant le stage :

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du stagiaire dans la mesure où les intérêts de l'entreprise le permettent.

Compensation pour le droit aux vacances : 10.64 % du salaire (si moins de 20 ans) 8.33 % du salaire (si 20 ans révolus)

L'employeur affine le stagiaire aux caisses sociales de la profession :

Si moins de 18 ans : Perte de gain maladie Assurance accidents

Dès l'année des 18 ans : AVS/AI/APG Assurance chômage Alloc. familiales Perte de gain maladie Assurance accidents

Pendant la durée des rapports de travail, le stagiaire ne peut exercer d'activité accessoire lucrative. Les activités accessoires non lucratives ne sont autorisées que dans la mesure où leur étendue ne nuit pas à la prestation du stagiaire.

Pour le surplus, les articles spécifiques du Code des obligations relatifs au contrat d'apprentissage s'appliquent ; les règles générales du contrat individuel de travail du Code des obligations trouvent application seulement à titre supplétif. Tout accord oral est nul. Toute modification du présent contrat doit être faite en la forme écrite et soumise à l'autorité cantonale pour approbation.

9. Signatures

Le présent contrat est établi en exemplaires.

Lieu :

Date :

Entreprise de stage

Personne en stage

Représentant légal

10. Approbation

Ce contrat doit être approuvé par l'autorité cantonale.

Lieu, date, tampon

11. Aide-mémoire

Sécurité et protection de la santé au travail lors de stages en vue d'un apprentissage

Obligations de l'employeur :

- Prendre, pour assurer la sécurité au travail, toutes les dispositions et mesures de protection prévues par les prescriptions applicables et les règles reconnues (art. 3 al. 1 OPA).
- Prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des stagiaires (art. 2 al. 1 phrase 1 OLT 3).
- Faire respecter les mesures de protection nécessaires (art. 6 al. 3 OPA) afin de protéger la vie et la santé des stagiaires.
- L'employeur doit informer ses stagiaires au sujet des risques auxquels ils sont exposés et les instruire des mesures à prendre pour les prévenir. L'employeur doit également satisfaire à cette obligation envers les stagiaires provenant d'une entreprise tierce et le personnel occupé à titre temporaire (art. 6 al. 1 OPA, art. 5 al. 1 OLT 3, art. 10 OPA, art. 9 OLT 3).
- Les stagiaires doivent être renseignés sur les tâches et les fonctions des spécialistes de la sécurité au travail occupés dans l'entreprise (art. 6 al. 2 OPA).
- L'employeur doit mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et veiller à ce qu'ils soient (correctement) utilisés (art. 5 OPA, art. 27 et 28 OLT 3).

Rappel : toute formation, instruction en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dispensée aux collaborateurs de l'entreprise doit être documentée par écrit.

Obligations du stagiaire :

- Les stagiaires sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et la protection de la santé (art. 82 al. 3 phrase 1 LAA, art. 6 al. 3 phrase 2 LTr).
- Ils sont tenus de suivre les directives de l'employeur en matière de sécurité au travail et de protection de la santé et d'observer les règles de sécurité reconnues (art. 11 phrase 1 OPA, art. 10 al. 1 OLT 3).
- Ils doivent en particulier utiliser les équipements de protection individuelle (art. 82 al. 3 phrase 2 LAA, art. 11 al. 1 phrase 2 OPA).
- S'ils constatent des défauts qui compromettent la sécurité au travail ou la protection de la santé, ils doivent immédiatement les éliminer ou, s'ils ne sont pas en mesure de le faire ou n'y sont pas autorisés, en aviser l'employeur sans délai (art. 11 al. 2 OPA, art. 10 al. 2 OLT 3).
- Ils doivent employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de porter atteinte à leur efficacité (art. 82 al. 3 phrase 2 LAA, art. 11 al. 1 phrase 2 OPA).
- Ils ne doivent pas se mettre dans un état tel qu'ils exposent leur personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants (art. 11 al. 3 OPA).

L'employeur, qui répond de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans son entreprise, a la possibilité et, le cas échéant, l'obligation de tirer les conséquences prévues par le contrat de travail (avertissement, mutation, licenciement) en cas non-respect des règles de sécurité applicables dans l'entreprise.