

CONTRAT DE STAGE DE TRANSITION

Préambule :

Le contrat de stage de transition s'adresse à toute entreprise qui souhaite engager un stagiaire avec l'objectif qu'au terme du stage, la personne entreprenne une formation professionnelle initiale.

Un stage de transition ne peut être envisagé qu'en l'absence d'une autre solution pouvant être proposée au stagiaire, en particulier un contrat de pré-apprentissage. Le contrat de pré-apprentissage est disponible auprès de la Direction de la formation professionnelle vaudoise (DFPV) à certaines conditions.

Les stagiaires concernés par ce type de stage sont des personnes âgées entre 15 et 20 ans qui, après la sortie de l'école obligatoire ou la rupture d'un contrat d'apprentissage, sont en attente de trouver une solution de formation professionnelle adaptée à leurs besoins.

Dans tous les cas, les activités proposées dans le cadre du stage de transition doivent servir à préparer au mieux le stagiaire à son activité professionnelle future.

En principe, un contrat d'apprentissage devrait déjà avoir été signé par le stagiaire, si possible avec l'entreprise qui l'accueillera durant le stage.

Si aucun contrat d'apprentissage n'a pu être signé avant le début du stage, l'entreprise devra libérer le stagiaire pour lui permettre de se rendre à des entretiens d'embauche et lui laisser le temps de rédiger des offres de service. L'entreprise devra renseigner le stagiaire par écrit, deux mois avant la fin du stage (mais au plus tard le 30 avril), sur son intention ou non de l'engager comme apprenti.

Toujours dans le cas où le stagiaire ne dispose pas d'un contrat d'apprentissage signé, il ne peut bénéficier d'un stage de transition que s'il dispose d'un projet de formation professionnelle bien défini, correspondant à ses aptitudes et intérêts.

Le contrat de stage de transition s'applique donc, en règle générale, à des stages débutant après le 1^{er} janvier. Toutefois, la durée maximale de ces stages est fixée à 10 mois.

Le référent, qui complète et signe l'annexe, doit être en mesure de réaliser un bilan scolaire pour déterminer les besoins du stagiaire en fonction du domaine professionnel visé. De plus, il devra connaître l'offre de mesures d'appui disponibles dans le canton de Vaud. Peuvent notamment être envisagées comme référents les personnes suivantes :

- commissaires d'apprentissage
- représentants de l'association professionnelle concernée
- conseillers aux apprentis TEM
- conseillers OSP
- référents SeMo / BIO
- enseignants (OPTI + DGEO)

Le cas échéant, des mesures d'appui scolaire seront organisées en parallèle au stage. L'entreprise s'engage à libérer le stagiaire pour lui permettre de bénéficier de ces mesures. En revanche, le financement de ces mesures n'est pas à charge de l'entreprise; il doit être trouvé par le référent avant la signature de l'annexe.

L'annexe ne sera complétée qu'en cas de litige et sera cosignée par les parties.

Le contrat de stage de transition est conclu entre les parties suivantes :**1. ENTREPRISE**

Raison sociale: _____

Maître de stage: _____

Adresse : _____

Téléphone / portable : _____

Fax : _____

E-mail : _____

2. REPRESENTANT LEGAL (en tous les cas pour stagiaire mineur ou sous tutelle/curatelle)

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Téléphone / portable : _____

E-mail : _____

3. STAGIAIRE(âgé de 15 à 20 ans révolus) M. Mme Mlle

Nom : _____

Prénom : _____

Date de naissance : _____

Canton : _____

Origine : _____

Pays (pour les ressortissants étrangers) : _____

Permis : _____

Adresse : _____

Téléphone / portable : _____

E-mail : _____

Dont la situation avant le stage est la suivante :Le/la stagiaire était-il/elle dans une mesure de transition (semo, opti,...) ? oui non Le/la stagiaire était-il/elle en rupture de contrat d'apprentissage ? oui non

Si le/la stagiaire était dans une autre situation, prière de la décrire brièvement :

Il a été convenu ce qui suit :**Art. 1 – But général du contrat**

Le but visé par le présent contrat est de faire acquérir une expérience professionnelle au stagiaire se préparant à l'apprentissage dans la profession de

Art. 2 – Rôle du référent

Pour garantir le but général susmentionné, un référent sera désigné.

Le référent évalue la situation et propose le contrat de stage de transition si les différents critères sont rassemblés. Ensuite, le référent soumet le contrat aux partenaires sociaux pour approbation et signatures.

En cas de litige, le référent tente une médiation et établit un rapport en utilisant l'annexe au contrat. Cette annexe sera cosignée par les parties.

L'annexe fait partie intégrante du présent contrat.

Art. 3 – Activités et contenu spécifiques du stage

L'entreprise prend à son service le stagiaire dans la profession de
et s'engage à lui offrir des conditions de travail et une expérience facilitant sa recherche d'une place d'apprentissage.

Activités :
.....
.....
.....

L'entreprise libère le stagiaire au minimum 1 jour par semaine ou l'équivalent du 20% de son temps de travail pour lui permettre de suivre des cours ou de rechercher une place d'apprentissage.

Art. 4 – Durée du contrat et horaire de travail

Le présent contrat ne peut avoir une durée supérieure à 10 mois et n'est pas renouvelable. Il ne peut être conclu pour une durée inférieure à deux mois que dans l'hypothèse où le stagiaire a déjà signé un contrat d'apprentissage ou un contrat jugé équivalent.

Le contrat est conclu pour la période du au

Les dispositions de la loi fédérale sur le travail, ainsi que ses ordonnances d'exécution, sont applicables, sous réserve des exceptions prévues à l'art. 2 de cette loi. Cas échéant, l'entreprise applique la Convention collective de travail applicable, respectivement les usages de la profession. Un tableau, disponible sur le site internet du SECO ou d'EJVA, dresse la liste des activités interdites par la loi aux jeunes travailleurs âgés de 15 à 20 ans.

La durée hebdomadaire de travail du stagiaire dans l'entreprise est de heures (Conforme cas échéant, à la CCT applicable).

Le stagiaire s'engage à effectuer son stage durant la période susmentionnée, à respecter les normes en vigueur au sein de l'entreprise et à tout mettre en œuvre en vue d'entreprendre avec succès un apprentissage.

L'entreprise accepte, moyennant un préavis d'un mois au maximum, de libérer le stagiaire avant l'expiration de la durée susmentionnée, dans l'hypothèse où celui-ci entend accepter une invitation à intégrer une filière de formation ou veut donner suite à une offre ferme d'un tiers de signer un contrat d'apprentissage.

En cas de conflit durant le stage ou de non-respect des obligations découlant du présent contrat, les parties se rencontrent, sous la médiation du référent, afin d'aboutir à une conciliation. Outre l'hypothèse où les parties décident de mettre fin d'un commun accord au présent contrat, il peut y être mis un terme pour justes motifs au sens de l'art. 346 al. 2 CO, déclaré applicable par analogie.

Art. 5 – Salaire

Le salaire minimum recommandé est équivalent au salaire d'un apprenti de première année dans la profession exercée et obligatoire si cette profession est soumise à une CCT (Document de référence : *Normes indicatives des rémunérations pour apprentis-es* disponible sur le site DFPV du canton de Vaud ou sur celui d'EJVA).

La rémunération brute est de frs : / mois.

Ou respectivement de frs : / heure.

L'entreprise verse un 13^{ème} salaire conformément aux dispositions de la Convention collective applicable ou, à défaut, sur une base volontaire. Le 13^{ème} salaire est versé prorata temporis. Il s'élève à 8,33% du salaire AVS versé pour la durée du stage.

Art. 6 – Vacances

L'entreprise accorde au minimum 25 jours de vacances annuelles ou plus selon la Convention collective de travail applicable.

La durée des vacances, calculée proportionnellement à la durée du stage, est de : jours.

Art. 7 – Assurances**Assurance-accidents professionnels et non professionnels :**

L'entreprise assure le stagiaire contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la LAA auprès de la Caisse :

La prime est à la charge de l'entreprise. Sous réserve d'une couverture plus ample prescrite par la Convention collective applicable, l'assurance couvre le 80% du salaire perdu dès la fin du délai d'attente (jours de carence) choisi par l'entreprise pour son personnel d'exploitation. La rémunération du stagiaire est due par l'entreprise pendant les jours de carence (jours payés à 100%).

Assurance-maladie/maternité :

Le stagiaire est assuré contre la maladie (**frais médicaux et pharmaceutiques**) auprès de la Caisse:

La moitié de la prime (assurance obligatoire LAMal, sous réserve d'une participation plus large prescrite par la Convention collective applicable) est à la charge de l'entreprise.

Sous réserve d'une couverture plus ample prescrite par la Convention collective applicable, l'entreprise contracte, à ses frais, une **assurance perte de gain-maladie/maternité** qui couvre le 80% du salaire perdu dès la fin du délai d'attente choisi par l'entreprise pour son personnel d'exploitation. La rémunération du stagiaire est due par l'entreprise pendant les jours de carence (jours payés à 100%).

Art. 8 – Discrétion

Le stagiaire observe un devoir de discrétion sur les travaux qui lui seront confiés et, plus généralement, sur tout ce dont il aura connaissance durant le stage.

Art. 9 – Droit supplétif

Les dispositions de la Convention collective de travail applicable et du Code des obligations sur le contrat individuel de travail s'appliquent aux situations non réglées par le présent contrat.

DISPOSITIONS PARTICULIERES :

Les parties contractantes garantissent l'exactitude des indications figurant dans le présent contrat et son annexe et s'engagent à les respecter.

Lieu et date :

L'entreprise :
Timbre et signature

Le stagiaire :

Le représentant légal :

Approuvé par la commission paritaire de la branche

Représentant patronal :

Représentant syndical :

Pour la FVMFAC/ l'AVCV :

Pour le Syndicat UNIA :