

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail

NOR : MTRD2002356A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-67 et R. 6325-34,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté.

Il est complété par une notice présentée en annexe 2, destinée à aider à la rédaction de la convention.

Art. 2. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

B. LUCAS

ANNEXES

ANNEXE 1

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONDUISANT À LA « MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42 et L. 6222-44, L. 6325-25, L. 1111-3, R. 6222-67 et R. 6325-34 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 160-7, R. 160-1 et suivants et R. 441-1 à R. 444-7 ;
- de la directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail ;
- du règlement (CEE) n° 1408/71.

Préambule

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, la présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise à disposition » de l'alternant par l'employeur français auprès d'une entreprise ou d'un organisme/centre de formation d'accueil à l'étranger.

Lexique

Le terme « employeur » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « *entreprise d'accueil* » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans la cadre de sa formation.

Le terme « *organisme de formation* » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation en France.

Le terme « *centre de formation d'apprentis* » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « *organisme/centre de formation d'accueil* » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

L'employeur français

Adresse :

Téléphone, mél :

Représenté par :

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse :

Téléphone, mél :

N° de déclaration d'activité

Représenté par :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :

Représentée par :

L'organisme de formation/centre de formation d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :

Représentée par :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Nom :

Prénoms :

N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage :

Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

Article 1^{er}

Objet

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation, lors de son séjour à l'étranger, ou bien alterner ces deux activités.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans *l'annexe pédagogique* accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Si l'évaluation est certificative, elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable.

Les modalités d'accès à la protection sociale, les dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés, les dispositions en matière de santé et sécurité, les horaires et les

équipements et produits utilisés ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans *l'annexe administrative*.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :
 du..... au
 soit une durée totale de : semaines.

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) :
 soit une durée totale de : jours.

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme / centre de formation d'accueil suivant :

2. Les conséquences de la mise à disposition sur la durée du temps de travail (enseignements compris), les congés et repos hebdomadaires, sont rappelés dans *l'annexe administrative*.

3. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.

4. L'organisme / centre de formation d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4

Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Il est rappelé que, pendant la période de mobilité, le versement du salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est maintenu par l'employeur.

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la région [le cas échéant]

5. Montant et modalités de versement des autres ressources [le cas échéant]

[A compléter, le cas échéant]

Article 5

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Les modalités de suivi sont précisées dans *l'annexe pédagogique (outils de liaison)*.

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6

Résiliation de la convention

La résiliation doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Fait à le

Par :

L'employeur français :

L'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant] :

L'organisme/centre de formation d'accueil [le cas échéant] :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (et le cas échéant son représentant légal si mineur) :

- (1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil.
(2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA d'accueil.
(3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA français.

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d'accueil (cf. référentiel de formation) :

1er période :

.....
.....
.....

2e période (le cas échéant) :

.....
.....
.....

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation :

1er période :

.....
.....
.....

2^e période (le cas échéant) :

.....

Modalités de suivi (outils de liaison...) :

.....

Modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité :

.....

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/conventions complémentaires relatifs à l'évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe administrative

1) Dispositions spécifiques applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés pendant la mise à disposition à l'étranger

Le contrat de travail continue de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et donc sa situation pendant la période de mobilité reste régie par la législation française. Néanmoins, les dispositions de la législation du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc) et qu'elles sont plus favorables que la législation française : dans ce cas, préciser les dispositions concernées ci-dessous.

.....

2) Horaires applicables et équipements et produits utilisés pendant la période de mobilité à l'étranger

Horaires de travail :

Équipements et produits utilisés :

3) Les garanties en matière d'assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l'entreprise d'accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie
- n° de police

2. Garanties prises par l'organisme / centre de formation d'accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie
- n° de police

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie
- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par

- compagnie
- n° de police

4) Couvertures maladie, maternité, accident du travail / maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

- prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité
- indemnités journalières en cas de maladie ou maternité
- prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.

- assurance invalidité
- assurance vieillesse

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (4) ou l'organisme / centre de formation d'accueil (5) s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES, D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, CONDUISANT À LA « MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :

- l'impact sur le contrat de travail ;
- les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ;
- la couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse ;
- le financement de la mobilité ;
- le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité.

Elle concerne les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, pour lesquelles une mise à disposition de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.

(Pour les mobilités conduisant à une mise en veille du contrat, cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Il s'agit d'une opération consistant pour une entreprise à « prêter » un alternant temporairement à un autre organisme situé à l'étranger (une entreprise, dite « utilisatrice » ou un centre de formation), en lui transférant partiellement et temporairement la subordination juridique qui la lie au salarié concerné au profit exclusif de l'organisme d'accueil étranger, et ce quel que soit le statut de l'alternant dans l'Etat d'accueil.

Concrètement, cela signifie que la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant demeure et que le contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. **La législation française continue donc de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Néanmoins, les dispositions du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc.) et qu'elles sont plus favorables que la législation française.** Par exemple, la durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires pour les apprentis mineurs (sauf dérogations cf. infra).

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger.

Il continue également de verser la rémunération à l'alternant ainsi que les charges afférentes. Celles-ci peuvent faire l'objet ou non, d'une facturation à l'entreprise « utilisatrice » accueillant l'alternant.

L'entreprise d'accueil est pour sa part, responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la santé et la sécurité et la durée du travail, dans les conditions fixées par la convention.

Le bénéficiaire continue d'appartenir au personnel de l'employeur français ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise française.

Néanmoins, pour la mise en œuvre des dispositions du code du travail soumises à des conditions ou à des seuils d'effectifs (IRP dont CSE, OETH, etc.) conformément aux dispositions de l'article L. 1111-3 (1°) du code du travail, s'agissant d'un apprenti alternant, ce dernier n'est pas décompté dans les effectifs de l'entreprise d'origine au titre de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Démarches à accomplir

La convention de mise à disposition conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation des acquis d'apprentissage s'il y a lieu), de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil. **A noter : la convention ne peut pas prévoir des dispositions applicables à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en mobilité dans le pays d'accueil qui lui sont moins favorables que les dispositions légales et réglementaires françaises ou que les dispositions inscrites dans son contrat de travail initial.**

Rappel des dispositions en vigueur en France**A. – Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail**

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail).

A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants).

Plus précisément :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27) ;
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18) ;
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2) ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15) ;
- repos quotidien : durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3) ;
- congés payés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

B. – Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)		
	Apprentis de 15 à 16 ans (L. 6222-1 : jeunes ayant accompli la scolarité du 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire)	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale	8 heures sauf dérogation (L. 6222-25)	
Durée maximale hebdomadaire	35h sauf dérogation (L. 6222-25) N.B : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1).	
Travail de nuit	Interdiction de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien ≥ 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale,	Interdiction de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien ≥ 12 h (L. 3164-1).

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)		
	tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24) : - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1) ; - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2) ; - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4) ; - Boulangerie- Pâtisserie : possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite ; - HCR : jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an ; - Spectacle : jusqu'à 24h ;
Travail du dimanche	Interdiction (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses	30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien	14 heures (L. 3164-1)	12 heures (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L. 3164-2)	2 jours consécutifs (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutives. (L. 3164-2)
Congés payés	Droit commun (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	Interdiction (L. 3164-6) Dérogations : établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listés par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8).	

C. – Dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux

Rappels des règles nationales (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)

Les mineurs constituant un public vulnérable, il est nécessaire de les protéger en encadrant la possibilité de les affecter à des travaux réputés dangereux.

L'article L. 4153-8 interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou pouvant excéder leurs forces.

Ces interdictions, précisées aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37, sont pour certaines susceptibles de dérogations pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes. Il s'agit des travaux suivants :

- travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 ;
- opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98 ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 ;
- travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 ;
- interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III ;
- travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;
- travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ;
- travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle ;
- montage et démontage d'échafaudages ;

- travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement ;
 - visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs / travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries ;
 - travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.
- Depuis mai 2015, il n'est plus nécessaire de demander une autorisation de dérogation préalablement à l'affectation du jeune à ces travaux. Cette autorisation de dérogation a été remplacée par une déclaration de dérogation à l'inspection du travail, valable trois années.

Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la protection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger

L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, **les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.**

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :

- s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à l'étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d'apprentis soit habilité à le pratiquer ;
- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d'évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;
- vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France.

Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale qu'outre la possibilité que tout ou partie d'un bloc de compétences puisse être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une **unité facultative « mobilité » (UFM)**, correspondant à un bloc de compétences facultatif du bac professionnel, et validant les résultats d'une période de formation effectuée à l'étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme.

Ainsi dans le cadre de la préparation d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale, l'évaluation certificative à l'étranger des acquis d'une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L'encadrement d'une mobilité incluant une évaluation à l'étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu'un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu'un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d'évaluation et les modalités de suivi. L'organisme / centre de formation d'accueil peut ainsi évaluer les acquis d'apprentissage individuels obtenus lors d'une mobilité et après validation et reconnaissance par l'organisme d'envoi, ces acquis pourront être reconnus.

Démarches à accomplir

Il appartient au centre de formation d'apprentis ou à l'organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.

3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Pendant cette période de mobilité à l'étranger, la couverture sociale de l'alternant n'est pas modifiée : il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

Les alternants qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre de l'Union européenne bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d'origine en vertu des dispositions du règlement (UE) n° 883/2004.

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture sociale peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

– Pour les mobilités dans un autre Etat membre de l'Union européenne :

Le formulaire A1 « Attestation concernant la législation applicable » est utilisé pour attester de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Pour l'obtenir, l'employeur doit compléter le formulaire S 3208b « Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français », et l'adresser, avant le départ de son salarié, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du lieu du siège de son entreprise (ou à la Mutualité sociale agricole dont relève son salarié). Il remet une copie de ce formulaire au salarié.

Après accord de la caisse d'assurance maladie, l'employeur remettra à l'alternant un exemplaire du formulaire A1. Ce formulaire atteste de la législation de sécurité sociale qui est applicable, et confirme que les cotisations de sécurité sociale n'ont pas à être versées dans l'Etat d'accueil.

Les organismes compétents pour délivrer ce formulaire seront, en fonction de la situation :

- En règle générale : la caisse primaire d'assurance maladie maternité (<https://www.ameli.fr>) du siège de l'entreprise ;
- Régime agricole : la caisse de mutualité sociale agricole (<http://www.msa.fr/>) dont relève le travailleur ;
- Marins : la caisse de retraite des marins (<http://www.enim.eu/>) du quartier des affaires maritimes dont relève le marin ;
- Mines : la société de secours minière dont relève l'intéressé.

Si le formulaire A1 n'a pas été demandé, l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation mis à disposition peut utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) lui permettant de bénéficier de tous les soins qui s'avèrent médicalement nécessaires au cours de son séjour temporaire dans l'Etat d'accueil.

D'une durée de validité de deux ans, cette carte doit être présentée par l'alternant aux professionnels de santé pour attester de ses droits à l'assurance maladie française. La CEAM garantit un accès direct au système de santé public dans le pays de séjour, sans démarche préalable auprès de l'institution d'assurance maladie locale. Les prestations sont servies sur présentation de la CEAM dans les mêmes conditions (modalités, tarifs) que pour les assurés du pays de séjour. Attention, elle ne le dispense pas systématiquement d'avoir à avancer les frais ; le tiers payant ne fonctionne qu'avec certains hôpitaux publics dans les autres Etats membres de l'Union européenne. La CEAM est gratuite, individuelle et nominative et est délivrée dans un délai de quinze jours sur demande de l'assuré auprès de sa caisse d'assurance maladie ou directement en ligne sur le site Internet des organismes.

Aucun document justificatif n'est à fournir lors de la demande de CEAM. Si celle-ci n'a pas été demandée à temps avant le départ, l'assuré peut obtenir sans délai, auprès de sa caisse d'assurance maladie, un certificat provisoire de remplacement (CPR), d'une durée de validité de trois mois, qui a la même valeur que la CEAM. Le CPR peut comporter une date de validité antérieure à sa date d'émission dès lors que l'assuré avait des droits ouverts avant cette date : ceci peut être nécessaire lorsque des soins urgents ont déjà été dispensés par l'établissement de soins étranger. Ce certificat peut être demandé depuis le lieu de séjour hors de France.

– Pour les mobilités en dehors de l'Union européenne :

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/>) et de consulter la liste conventions bilatérales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité

En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463*02) est téléchargeable à l'adresse suivante : <https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/128/s6200.pdf>.

4. Les possibilités de financement

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit au moins maintenir le salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mobilité est réalisée au sein de l'Union européenne, l'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'accorder sur une compensation des salaires et des charges, qui ne peut excéder le montant du salaire et des charges se rapportant à la période de mobilité. Le cas échéant, ce montant est précisé dans l'article 4 de la

convention. Lorsque la mobilité est réalisée en dehors de l'Union européenne, c'est à la législation du pays d'accueil, si elle existe dans ces matières de prêt de salariés, de régir les dispositions en matière de remboursement des rémunérations et accessoires versés par l'employeur.

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financements, auprès des différents financeurs, notamment :

- **l'opérateur de compétences de l'employeur** prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont assurés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;
- **l'opérateur de compétences de l'employeur** peut également prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité de l'alternant. L'opérateur de compétences peut intervenir pour financer les frais de déplacement, de logement ou autres. Lorsque l'employeur et l'entreprise/ organisme de formation d'accueil s'accordent sur une compensation des salaires et des charges, la prise en charge possible de l'opérateur de compétences ne pourra pas excéder la différence entre le total des salaires et charges et le montant faisant l'objet d'une facturation de l'employeur à l'entreprise/ organisme de formation d'accueil ;
- **les programmes européens et notamment Erasmus** : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus peut permettre de bénéficier d'un budget afin de financer les frais de voyage et de séjour des alternants (<https://info.erasmusplus.fr/>) ;
- **les régions** : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions ;
- **l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)** : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (<https://www.ofaj.org/>) ;
- **Pro Tandem** : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (<https://protandem.org/fr/>) ;
- **Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ)** : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (<https://www.ofqj.org/>).

Les formalités à accomplir relative au financement

Avant la conclusion de la convention, l'employeur adresse à son opérateur de compétences le projet de convention avec une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme / centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans sa mission d'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

- exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;
- présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;
- respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil.

Obligations de l'employeur français

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du travail pendant la période de mobilité. A ce titre :

- il continue de verser le salaire et les charges afférentes qui font l'objet d'une compensation par l'entreprise ou l'organisme/centre de formation d'accueil au titre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;
- il s'assure que les conditions d'exécution de la formation pendant la mobilité permettent de garantir, notamment, la sécurité de l'alternant et correspondent à ces aptitudes et objectifs de formation ;
- l'employeur assure une réintégration réussie du bénéficiaire après la période de mobilité.

Obligations de l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :

- d'aider les différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;
- d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de validation et le cas échéant de reconnaissance des acquis de la mobilité ;

- d’assurer un suivi et un accompagnement de l’alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté ;
- d’assurer le cas échéant une réintégration réussie dans l’entreprise d’origine après la période de mobilité.

Obligations de l’entreprise d’accueil

Les obligations de l’entreprise d’accueil sont notamment de :

- fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- présenter au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage les risques propres à son entreprise ;
- diriger et contrôler le bénéficiaire dans ses activités par la désignation d’un « tuteur », présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d’assurer ce suivi ;
- comptabiliser les heures de travail effectuées par le bénéficiaire, justifiées à l’aide d’un relevé d’heures transmis à l’employeur ;
- faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité (remplir cette partie de l’annexe pour chaque période) :

S’il s’agit de l’exécution de travaux dangereux ou de l’utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l’entreprise d’accueil atteste s’être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l’interdiction de certains travaux (concernant les périodes de mobilité effectuées au sein de l’Union Européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d’accueil prises en application de directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7. 3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l’annexe administrative ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d’accueil), sous réserve du maintien des règles française plus favorables ;

- former le bénéficiaire à la sécurité, à l’informer des risques spécifiques qu’il rencontrera dans l’entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires ;
- en cas d’hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d’hygiène et de sécurité et de confort du pays d’accueil ;
- permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Obligation de l’organisme/centre de formation d’accueil

L’organisme/centre de formation d’accueil a notamment pour mission :

- de dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;
- de développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- de former le bénéficiaire à la sécurité, à l’informer des risques spécifiques qu’il rencontrera au cours de sa formation
- d’assurer le suivi et l’accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage ;
- d’évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;
- de comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifié à l’aide d’un relevé d’heures transmis à l’employeur.