

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 :

Article 1

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.

Article 2

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

Article 3

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

Pour la ministre et
par délégation :
*Le délégué général à
l'emploi et à la formation professionnelle,*
B. Lucas

Decrees, Orders, Circulars

GENERAL TEXTS

MINISTRY OF LABOUR

Order of 22 January 2020 on the standard agreement provided for by Articles R.6222-67 and R.6325-34 of the Labour Code

NOR: MTRD2002356A

The Ministry of Labour,

Having regard to the Labour Code, in particular L.6222-42, L.6325-25, R.6222-67 and R.6325-34,

decrees that:

Art. 1. – The standard agreement provided for by Articles R.6222-67 and R.6325-34 of the Labour Code is established in accordance with Annex 1 of the Order.

It is completed by a set of guidelines set out in Annex 2, which are designed to assist with drawing up the agreement.

Art. 2. – The provisions of this Order take effect on the day after its publication.

Art. 3. – The General Delegate for Employment and Vocational Training is responsible for the implementation of this Order, which will be published in the Official Journal of the French Republic (*Journal officiel de la République française*).

Issued on 22 January 2020.

On behalf of the Minister and on
his authority:
*The General Delegate for
Employment and Vocational
Training*
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.

APPENDICES

ANNEX 1

AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT NOT EXCEEDING FOUR WEEKS FOR AN APPRENTICE OR BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION CONTRACT, INVOLVING THE "SECONDMENT" OF THE TRAINEE TO A COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION

This agreement is entered into pursuant to the following texts:

- the Labour Code, in particular Articles L.6222-42 et L.6222-44, L.6325-25, L.1111-3, R.6222-67 and R.6325-34;
- the Social Security Code, in particular Articles L.160-7, R.160-1 et seq. and R.441-1 to R.444-7;
- Directive 94/33 on the protection of young people at work;
- Regulation (EEC) No 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.

Preamble

For mobility periods not exceeding four weeks, this mobility agreement is entered into for the purpose of organising the period of training within or outside the European Union of a person on a professionalisation contract or an apprenticeship in a host company or training organisation/centre, which involves the "secondment" of the trainee by the French employer to a host company or training organisation/centre abroad.

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.

Glossary

The term "*employer*" refers here to the signatory of the professionalisation or apprenticeship contract in France with whose company the beneficiary of said contract is completing their on-the-job training.

The term "*host company*" is to be understood as the economic unit or organisation, whatever its legal form, established in another State within or outside the European Union which hosts the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract as part of their training.

The term "*training organisation*" refers to the training organisation with which the beneficiary of the professionalisation contract is enrolled for their training in France.

The term "*apprentice training centre*" refers to the training organisation with which the beneficiary of the apprenticeship contract is enrolled for their theoretical training in France.

The term "*host training organisation/centre*" refers to the organisation established in another State within or outside the European Union providing theoretical training to the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract.

Pursuant to and with regard to the foregoing, this agreement is entered into by:

The French employer

.....
 Address:

.....
 Telephone, email:

.....
 Represented by:

The French apprentice training organisation/centre

.....
 Address:

.....
 Telephone, email:

.....
 Training body registration

no.....

Represented by:

The host company [where applicable]

.....
 Host

country.....

..

Address:

.....
 Telephone, email:

.....
 Identification no.:

.....
 Represented by:

The host training organisation/centre [where applicable]
 Host
 country.....
 ..
 Address:

 Telephone, email:

 Identification no.:

 Represented by:

The beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract
 Surname:

 ..
 First names:

 Professionalisation or apprenticeship contract no.

The professionalisation or apprenticeship contract is annexed to this agreement.

Article 1er 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 1

Object.

The apprentice or beneficiary of a professionalisation contract may complete part of their contract abroad for a period of up to one year. The length of the part of the contract completed in France must nevertheless be at least six months.

During the mobility period abroad, the principle of alternating on-the-job training and theoretical or classroom training is not compulsory. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract may only complete a period of training in a company or only follow courses delivered by a training organisation, during their stay abroad, or alternate these two activities.

This agreement governs the relations between the parties in the case of a mobility period spent by the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract in a host company or training organisation/centre situated within or outside the European Union.

The general objectives of the training undertaken during the mobility period, as well as the tasks to be performed in the host company or the courses to be followed at the host training organisation/centre are set out in the *Educational Annex* enclosed with this agreement. This annex also contains details of the method of assessing the competencies acquired abroad. If the assessment is part of a certification programme, it is taken into account for the awarding of the diploma, a competency module or a credit unit. The conditions of access to social protection, the applicable provisions on working time, rest periods, leave and public holidays, the health and safety provisions, working hours and the equipment and products used, as well as the information on civil and professional liability insurance, are set out in the *Administrative Annex*.

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 2

Duration of the mobility period(s)

This agreement applies [only mention the effective period(s)]:

from.....to

.....,

or a total duration of

..... weeks.

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 3

Working conditions: places, hours, health and safety

1. During the mobility period, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract will complete a period of on-the-job training, as applicable, in the following place or places:

or a total duration of days.

They will follow courses, as applicable, at the following host training organisation/centre:

2. The consequences of the secondment on working time (teaching time included), holidays and weekly rest times are set out in the *Administrative Annex*.

3. The host company undertakes to provide the trainee with safety training, to inform them of any specific risks they will encounter during their mobility period, and it shall provide them with the necessary collective and personal protective equipment.

4. The host training organisation/centre undertakes to provide the beneficiary with safety training and to inform them of any specific risks they will encounter during their training.

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 4

Resources available to the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract

It should be noted that during the mobility period, the employer continues to pay the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract's salary.

[Where applicable] Supplementary funding available

1. Amount and payment method for compensation for loss of resources and costs of any kind paid by the training organisation/French apprentice-training centre to the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract [where applicable]

.....
.....

2. Amount of the allowance paid by the host company [where applicable]

.....
.....

3. Amount and payment method for the Erasmus grant [where applicable]

.....
.....

4. Amount and payment method for Regional aid [where applicable]

.....
.....

5. Amount and payment method for other resources [where applicable]

.....
.....

(complete where appropriate)

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 5

Monitoring in the host country

Supervision of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract is carried out in the host company by

.....
(1).

Supervision of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract is carried out in the host training organisation/centre by

.....
(2).

The arrangements relating to supervision are set out in the *Educational Annex (liaison tools)*.

Throughout the period of application of the agreement, links will be maintained between the country of origin and the beneficiary of the contract by

.....
(3).

Should any difficulties arise, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract must inform this liaison person immediately so that appropriate measures can be taken.

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 6

Termination of the agreement

The termination of the agreement must be recorded in writing and forwarded to the competency operator (OPCO). The contract may be terminated with the express agreement of the co-signatories.

It may also be terminated by either of the parties in the event of misconduct that is sufficiently serious to preclude any possibility of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract remaining in the host organisation, of a situation arising that places the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract in danger, or of non-compliance with the undertakings made in this agreement, duly established.

Such a termination will not give rise to compensation and will not in itself have any consequences on the continuation of the professionalisation or apprenticeship contract in France.

Where appropriate, the organisations contributing to the funding of the mobility period may request the reimbursement of sums paid in advance in proportion to the actual duration of the mobility period completed.

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.

Article 7

Entry into force of the agreement

The agreement is applicable as of its signing.

It is forwarded to the competency operator (OPCO).

Signed in on

By:

The French employer

The French training organisation/apprentice training centre:

The host company [where applicable]:

The host training organisation/centre [where applicable]:

The beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract (and their legal representative, if the beneficiary is a minor):

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) :

1^{re} période :

2^e période (le cas échéant) :

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

1^{re} 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).

Educational Annex

Objectives of the period in the host company or the period in the host training organisation/centre (see the training framework)

Period 1:

.....

Period 2 (where applicable):

.....

Main tasks entrusted to the beneficiary during their training

Period 1:

.....

Period 2 (where applicable):

.....

Conditions of supervision (liaison tools, etc.):

.....

Methods of assessment and recognition of the mobility period

.....

Enclose with this annex any further protocols/agreements relating to the assessment, recognition and/or validation of the training or qualification units (or competency modules).

Annexe administrative

1) Dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables pendant la période de mobilité à l'étranger

- la durée du temps de travail (enseignements compris) ;
- les horaires de travail ;
- la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire ;
- le travail de nuit ;
- la durée minimale du repos quotidien ;
- le repos hebdomadaire ;
- les droits, périodes et modalités de congés payés et de congés familiaux (les parties s'engagent afin de respecter les périodes de congés prévues) ; ;
- autres dispositions (le cas échéant) :

2) Dispositions spécifiques du pays d'accueil relatives aux travailleurs mineurs en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés [le cas échéant] :

3) Dispositions spécifiques du pays d'accueil (UE ou hors UE) applicables aux travailleurs mineurs en matière d'exécution de travaux dangereux ou d'utilisation de machines ou produits dangereux (régime d'interdiction d'affectation, régime de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle) [le cas échéant] :

4) 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

5) 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

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la couverture sociale française prévue pour les étudiants pendant la période de mobilité (c'est-à-dire lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil) :

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'organisme de formation/centre de formation d'apprentis en France 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

Administrative Annex

1) Specific provisions applicable to working time, rest periods and leave during the secondment abroad

The employment contract continues to apply during the mobility period of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract, and therefore, their situation during the period continues to be governed by French law. Nevertheless, the provisions of the law of the host country will apply where such provisions are imperative, and compliance with them is deemed crucial in the host country (working time, rest periods, leave, etc.) and where they are more favourable than the French legislation: in this case, specify the provisions concerned below.

.....
.....

2) Applicable working hours and equipment and products used during the mobility period abroad

Working hours:

.....

Equipment and products used:

.....

3) Civil and professional liability insurance cover

1. Cover provided by the host company for civil or professional liability or equivalent risks concerning damage suffered or caused by the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract during the work or services performed during the course of the apprenticeship;

– insurance company:

– policy no.

.....

2. Cover provided by the host training organisation/centre for civil or professional liability or equivalent risks concerning damage suffered or caused by the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract during the work or services performed during the course of the apprenticeship;

– insurance company:

– policy no.

.....

3. Civil or professional liability cover taken out by the beneficiary for damage suffered or caused by them, including abroad, outside of the host company during the course of their everyday activities (Articles 1240 and 1242 of the Civil Code). This insurance may be taken out by the training organisation/apprentice training centre on the beneficiary's behalf:

– insurance company:
 – policy no.

4. Provisions enabling the beneficiary of the contract to take out repatriation insurance have been made by

..... :
 – insurance company:
 – policy no.

4) Sickness, maternity, occupational accident/illness, invalidity and pension cover

Specify the coverage:

- ☐ healthcare expenses in the event of illness or maternity
- ☐ daily sick pay in the event of illness or maternity
- ☐ healthcare expenses in the event of an occupational accident, commuting accident or occupational illness
- ☐ disability insurance
- ☐ pension scheme

If the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract has an accident, either at work or when travelling to work, the host company (4) or the host training organisation/centre (5) undertakes to send the French employer any information it needs to declare the accident to the Social Security fund to which the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract belongs.

ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA " MISE EN VEILLE " DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, 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 l'ensemble des périodes de mobilité, hormis le cas d'une mobilité n'excédant pas quatre semaines pour laquelle l'alternant peut être " 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 (cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est " mis en veille " et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme/ centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est " mise en veille ".

Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation et/ou l'entreprise du pays d'accueil qui devien(nent)t seul(s) responsable(s). L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La " mise en veille " du contrat constitue une opération entraînant la suspension temporaire du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine qui l'emploie initialement.

L'alternant appartient toujours au personnel de l'entreprise d'origine mais ne conserve pas le bénéfice des droits légaux ou conventionnels dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse durant l'intégralité de la période de transfert temporaire au sein de l'entreprise d'accueil.

La suspension du contrat de travail n'interrompt pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié.

Démarches à accomplir

La convention de mobilité 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 au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation, la validation et la reconnaissance 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.

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 diplôme 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'apprenti 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, l'alternant relève de :

- la couverture sociale de l'Etat d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat ;
- la couverture sociale française prévue pour les étudiants lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse et invalidité ;
- Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil et/ou par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des français de l'étranger ou assurance privée). Dans ce cas, 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>).

La couverture sociale appliquée aux étudiants prévoit les assurances maladie, maternité et accidents du travail et maladies professionnelles.

- Assurance maladie/maternité : en tant qu'assuré résidant en France, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité et par le mécanisme du maintien des droits, des indemnités journalières.

Montant des cotisations : La cotisation étudiante a été supprimée en 2018, néanmoins, en fonction de ses éventuels revenus d'activité et du patrimoine, un apprenti ou un bénéficiaire de contrat de professionnalisation peut être assujéti à la cotisation subsidiaire maladie. Pour en savoir plus : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html> ;

- Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu'étudiant, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle. La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l'établissement d'enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d'incapacité lié à un AT-MP est égal ou supérieur à 10 %.

Montant des cotisations : la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation. Le taux net moyen national de la cotisation AT-MP (soit 2,22 % en 2019) est appliqué à une assiette constituée, au prorata de la durée de la période de mobilité, du salaire minimum des rentes (18 576 € annuels en 2019). A titre indicatif, le montant annuel de la cotisation AT/MP s'élève à 412 € en 2019 ;

- En revanche, le statut d'étudiant ne permet pas l'accès aux assurances invalidité et vieillesse dont bénéficient, en tant que salarié, les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Or, la mise en veille de leur contrat initial suspend ces couvertures pendant la période de mobilité.

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité souscrive pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence. Pour bénéficier de cette couverture, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité doit justifier qu'il a relevé pendant au moins 6 mois avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire et qu'il cesse de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime en tant que salarié ou apprenti.

La cotisation trimestrielle d'assurance volontaire vieillesse invalidité, sera de 441 € par personne.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

S'agissant de la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse, l'employeur, l'alternant ainsi que le centre de formation d'apprentis ou organisme de formation devront procéder à des déclarations.

- pendant la (les) période(s) de mobilité, l'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) que le contrat est mis en veille ;

- le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et le cas échéant demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de 2 semaines et est valable pour une durée de 2 ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Des courriers-type sont disponibles sur le site du ministère du travail afin de faciliter ces démarches ;

- l'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis accompagne l'alternant pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

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, pour les apprentis, au centre de formation en France et, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, à l'organisme de formation en France ou, à défaut, à l'employeur, 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 sur le site ameli.fr.

4. Les possibilités de financement

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, 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 supportés 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 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 hors du territoire national ; il peut s'agir de frais de déplacement, de logement... ;

- les programmes européens et notamment Erasmus+ : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus vous permettra de bénéficier d'un budget afin de financer notamment les frais de voyage et des séjours 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/>).

A noter, si l'alternant en mobilité n'a pas le statut de salarié dans l'Etat d'accueil, il convient de préciser que le montant de l'éventuelle " rémunération " par l'entreprise d'accueil doit relever de l'accessoire par rapport au montant de la bourse Erasmus, de l'apport de l'opérateur de compétence ou de tout autre financeur français au risque de subir une requalification du statut de l'alternant en cas de contrôle dans l'entreprise d'accueil.

Les formalités à accomplir relatives au financement

Avant la conclusion de la convention de mobilité, l'organisme -centre de formation- adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention ainsi qu'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 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 parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;
- d'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- 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 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 un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

L'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité.

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.

Obligations de l'entreprise d'accueil

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

- 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 la personne en mobilité, justifié 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 ;
- 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 présenter au bénéficiaire les risques propres à son entreprise. Fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- 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 la directive UE 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) ;
- 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, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

ANNEX 2

GUIDELINES RELATING TO THE AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT NOT EXCEEDING FOUR WEEKS FOR A BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION OR APPRENTICESHIP CONTRACT, INVOLVING THE "SECONDMENT" OF THE TRAINEE TO A COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION

A mobility period abroad undertaken as part of a training contract that alternates on-the-job training with theoretical training, whether it is a professionalisation or an apprenticeship contract, is a project that concerns the trainee, the company and its training partners.

Consequently, the mobility period will be organised through the partnerships formed by the employer and the training organisation/centre in support of its implementation. The training organisation/centre is

the main interlocutor of the different stakeholders and coordinates the entire process.

The purpose of these guidelines is to provide clarification in order to facilitate the mobility of trainees on such contracts and help the stakeholders to draw up the mobility agreement, concerning:

- the impact on the employment contract;
- the conditions of assessment, validation and recognition of the competencies acquired abroad;
- the sickness, maternity, occupational accident/illness, disability and pension cover;
- the funding of the mobility period;
- a reminder of the obligations of the signatories of the mobility agreement

It concerns mobility periods not exceeding four weeks for which the "secondment" of the apprentice or beneficiary of a professionalisation contract has been decided.

(For mobility periods leading to the suspension of the employment contract, see the relevant agreement and related guidelines).

1. Impact on the employment contract

For mobility periods not exceeding four weeks, the trainee is temporarily "seconded" by the company in France to a company or training organisation situated abroad.

This is an operation which consists in a company temporarily "lending" a trainee on a contract alternating on-the-job and classroom training to another organisation situated abroad (a company referred to as the "user" or a training centre), partially and temporarily transferring the legal relationship of subordination that binds it to the employee exclusively to the foreign host organisation, regardless of the status of the trainee in the host State.

In concrete terms, this means that the contractual relationship between the employer and the trainee continues and that the employment contract is neither broken nor suspended. **French law therefore continues to apply during the mobility period of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract. Nevertheless, the provisions of the host country will apply where such provisions are imperative and compliance with them is deemed crucial in the host country (working time, rest periods, leave, etc.) and where they are more favourable than the French legislation:** For example, the applicable working time (training included) and working hours are those in force in the host company, up to a limit of 35 hours a week, and without any overtime as this is not permitted for apprentices under the age of 18 (except if a derogation is granted, see below).

The employer remains responsible for the conditions of performance of the training, whether it takes place in a training centre or in a company abroad.

It also continues to pay the trainee's salary as well as the related charges. These may or may not be billed to the "user" company to which the trainee is seconded.

The host company is, for its part, responsible for the conditions of performance of the work, and in particular for health and safety at work, under the conditions set out in the agreement.

The beneficiary continues to be a member of the French employer's workforce; they retain the benefit of all provisions of the collective agreements from which they would have benefited if they had performed their work in the French company.

Nevertheless, for the implementation of the provisions of the Labour Code that are subject to conditions or thresholds (staff representative bodies (IRPs) including the works council (CSE) and obligations relating to disabled workers (OETH)), etc.) pursuant to the provisions of Art. L.1111-3 (1o) of the Labour Code, concerning the trainee on an "alternating" contract, the trainee is not counted as a member of the workforce of the company of origin under Article L.1111-2 of the Labour Code.

Formalities to complete

The secondment agreement signed by the apprentice or the beneficiary of a professionalisation contract, the employer in France, the training organisation or centre in France, the employer hosting the employee abroad and, where applicable, the training organisation or centre abroad, constitutes the appropriate means of determining the conditions of the mobility and the rights and obligations applicable during the mobility period.

In particular, it enables the definition of the rules that will apply to the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract in terms of the training programme (including the assessment of the learning outcomes, where appropriate) and pay, health and safety, working time, rest times and public holidays in accordance with the statutory provisions in the host country. **N.B. The agreement cannot provide for provisions applicable to the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract in the host country which are less favourable than the statutory and regulatory provisions**

in France or the provisions of their initial employment contract.

Reminder of the provisions in force in France

A. – Ordinary law applicable to apprentices who are of age concerning working times

Apprentices are salaried employees who have signed a specific type of employment contract under which the employer undertakes, in addition to paying them a salary, to provide the apprentice with a comprehensive vocational training, delivered partially on the job in the company and partially at an apprentice training centre (Art. L.6221-1 of the Labour Code).

In these circumstances, apprentices over the age of 18 are subject to ordinary law rules, in particular concerning their working time (Art. L.3111-1 et seq.).

More precisely:

- the statutory actual working time in France is 35 hours a week, the threshold above which the overtime rate applies (Art. L.3121-27);
- the maximum daily actual working time cannot exceed 10 hours a day, except where derogations are granted (Art. L.3121-18);
- the maximum weekly working time is 48 hours (Art. L.3121-20);
- night work is performed between 9 p.m. and 6 a.m. or 10 p.m. and 7 a.m. (Art. L.3122-2); it must have been introduced by a collective agreement (Art. L.3122-15);
- daily rest time: a minimum of 11 consecutive hours (Art. L.3131-1);
- weekly rest time: it is prohibited for one worker to be required to work more than 6 days a week, and they must have a minimum of 24 consecutive hours of rest in addition to the daily rest time, i.e. a total weekly rest period of 35 consecutive hours; in principle this must include Sunday (Art. L.3132-1 to L.3132-3);
- paid holidays: unless more favourable provisions apply, annual paid holidays amount to 2.5 working days per month of actual work carried out for the same employer, up to a maximum of 30 working days (Art. L.3141-1 et seq.).