

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Réglant le déroulement de périodes de formation accomplie par un apprenti dans une entreprise d'accueil située dans un Etat membre de l'Union Européenne, autre que celle signataire du contrat d'apprentissage en application du troisième alinéa de l'article L.115-1
(conforme à la procédure prévue par l'article R. 117-5-1-1 du Code du Travail)

Entre les soussignés :

L'entreprise (*nom de l'entreprise employeur*), signataire du contrat d'apprentissage,
Dont le siège social est situé à (*adresse de l'entreprise employeur*)
Représentée par (*nom du chef d'entreprise employeur*)
Agissant en qualité de chef d'entreprise
Ci-après nommé l'employeur

D'une part

Et l'entreprise d'accueil, (*nom de l'entreprise d'accueil*)
Dont le siège social est situé à (*adresse de l'entreprise d'accueil*)
Représentée par (*nom du chef d'entreprise d'accueil*)
Agissant en qualité de chef d'entreprise
Ci-après nommé l'entreprise d'accueil

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article - 1 - Objet de la convention

La présente convention est une mise à disposition à but non lucratif dans le cadre d'un contrat d'apprentissage français. Elle règle les rapports entre les signataires en vue de l'organisation et du déroulement de la période de formation européenne de l'apprenti(e) dans une entreprise d'accueil autre que celle signataire du contrat.

La présente convention est conclue conformément à l'article R.117-5-1-1 du Code du travail.

Cette période de formation viendra compléter la formation de l'apprenti par une expérience européenne lui permettant de découvrir la pratique de son métier tel qu'il est exercé dans le pays de l'entreprise d'accueil et éventuellement d'acquérir de nouvelles techniques et savoirs faire professionnels.

L'entreprise (*nom de l'entreprise employeur*), signataire du contrat d'apprentissage, met son apprenti(e), Monsieur, Madame, Mademoiselle (*nom de l'apprenti(e)*), à la disposition de l'entreprise (*nom de l'entreprise d'accueil*)

Article - 2 - Durée de la mise à disposition

La mise à disposition est d'une durée fixe de (*nombre de semaine*) semaines, du (*date de début*) au (*date de fin*).

A l'issue de cette période, Monsieur - Madame - Mademoiselle (*nom de l'apprenti(e)*) retrouve son poste d'apprenti(e) dans l'entreprise d'origine.

Article - 3 - Réglementation applicable durant la période de mise à disposition :

Le contrat d'apprentissage reste soumis à la loi française (voir annexe 1 : tableau sur les conditions de travail des apprentis en France) sous réserve des dispositions d'ordre public plus favorables en

vigueur (*nom du pays d'accueil*). De même, les dispositions de la Convention Collective en vigueur dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage demeurent applicables au cours de la mission.

Article - 4 - Condition d'exécution de la mise à disposition :

La mission se déroulera au sein de l'entreprise (*nom de l'entreprise*) dans l'établissement situé (*adresse de l'établissement où se déroulera la mission de l'apprenti ou de l'établissement auquel sera rattaché l'apprenti*).

Les horaires de travail de l'apprenti durant cette mission seront les suivants :
(*Renseigner les horaires de travail de l'apprenti durant la mission*)

Dès l'arrivée de l'apprenti(e), l'entreprise d'accueil s'engage à le (la) former à la sécurité et devra vérifier et fournir les équipements de protection individuelle.

Au sein de l'entreprise d'accueil, l'apprenti sera plus particulièrement suivi par ... (*nom de la personne chargée de suivre l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil*) détenteur de la qualification suivante (*qualification de la personne chargée de suivre l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil*).

Durant sa mission en (*nom du pays d'accueil*), l'apprenti(e) est associé(e) aux activités de l'entreprise d'accueil et il (elle) est soumis(e) aux règles générales en vigueur dans cette entreprise, notamment en matière de sécurité, d'horaires, de règlement intérieur.

A ce titre, les tâches qui lui seront confiées seront notamment les suivantes :

(*Décrire la nature des tâches confiées à l'apprenti pendant la mission*)

Pour la réalisation de ces tâches, l'apprenti sera notamment amené à utiliser les équipements suivants :

(*Décrire les équipements que l'apprenti sera amené à utiliser*)

Article - 5 - Responsabilité et pouvoir disciplinaire

Durant la mission, l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage reste seule investie de la fonction d'employeur et donc du pouvoir disciplinaire.

En cas de difficulté ou de faute de la part de l'apprenti(e), l'entreprise d'accueil en informe immédiatement l'entreprise signataire qui prend les mesures appropriées.

L'employeur, signataire du contrat d'apprentissage, continue de verser à l'apprenti(e) ses salaires et avantages.

En cas d'heures supplémentaires, celles-ci seront à la charge de l'entreprise d'accueil.

Conformément à l'article L. 124-4-6 du Code du travail, l'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail, pendant la durée de la mission : elle doit veiller au respect des dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité.

Lorsque l'activité exercée par l'apprenti(e) dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise d'accueil.

L'entreprise d'accueil certifie bénéficier d'une couverture la garantissant en matière de responsabilité civile.

Article - 6 - Prise en charge financière

L'employeur et l'apprenti font les démarches nécessaires avec l'appui du CFA pour obtenir des aides financières à la mobilité auprès des pouvoirs publics (Europe, Etat, Région, Département) ou

de tout autre organisme susceptible de soutenir financièrement la mobilité internationale des apprentis. Les aides ainsi obtenues seront prioritairement utilisées au financement des frais de voyage et d'hébergement. Si le montant des aides s'avère inférieur aux dépenses engagées par l'apprenti pour le voyage, l'hébergement et les frais d'hébergement, le complément est pris en charge par l'employeur.

C'est une mise à disposition à but non lucratif et, dans ce cadre, l'entreprise d'origine ne peut facturer à l'entreprise d'accueil que :

- les salaires versés et les congés payés,
- les charges sociales afférentes,
- les frais professionnels éventuellement remboursés à l'intéressé
- les frais supplémentaires liés à la gestion administrative et comptable du dossier, à condition que ces frais soient précisément chiffrables.

L'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et l'entreprise d'accueil choisissent l'une des hypothèses suivantes :

- L'entreprise signataire du contrat d'apprentissage continue de verser à l'apprenti(e) son salaire et de payer les charges sociales afférentes sans demander à l'entreprise d'accueil le remboursement de ces sommes.
- L'entreprise signataire du contrat d'apprentissage continue de verser à l'apprenti(e) son salaire et de payer les charges afférentes mais en demande le remboursement à l'entreprise d'accueil sans faire de profit. En effet, seules les sommes effectivement déboursées devront faire l'objet d'un remboursement.

Article - 7 - Frais de rapatriement

En cas d'impossibilité de maintenir l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil, il sera procédé au rapatriement de l'apprenti, les frais engendrés par ce rapatriement seront à la charge de :

- L'entreprise d'accueil si l'impossibilité de mener la mission de l'apprenti(e) jusqu'à son terme a pour origine une défaillance de l'entreprise d'accueil
- L'entreprise signataire du contrat d'apprentissage dans tous les autres cas, sauf si cette impossibilité intervient suite à la maladie ou l'accident non professionnel de l'apprenti(e), auquel cas l'apprenti prendra en charge ses frais de rapatriement

Fait à ...

Le ...

Entreprise,
signataire du contrat d'apprentissage

Entreprise d'accueil

ANNEXE 1

LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES EN FRANCE

Age du salarié	Durées de travail			Repos hebdomadaire		Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogations pour certains secteurs ¹	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
14-15 ans	8 H	35 H	35 H (40 H si autorisation)	48 heures consécutives dont le dimanche	48 heures travail du dimanche possible	14 h 00	30 minutes pour 4 h 30 de travail	20 h 00 6 h 00	Interdiction	5 h 00 sup./Sem Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
16-17 ans	8 H	35 H	35 H (40 H si autorisation)	48 heures consécutives dont le dimanche	48 heures travail du dimanche possible	12 h 00	30 minutes pour 4 h 30 de travail	22 h 00 6 h 00	Interdiction sauf dans certains secteurs ²	5 h 00 sup./Sem Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
18 ans et plus	10 H maximum	35 H	48 H et 44 H en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 heures en principe le dimanche	24 heures travail du dimanche possible	11 h 00	20 minutes pour 6 h 00 de travail	21 h 00 6 h 00	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 48h de travail /semaine ou 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

¹ Art. R.213-9 du Code du travail vise les secteurs suivants : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

² Possibilité de demande de dérogations (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- Boulanger et pâtissier : travail possible dès 4h du matin
- Hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30