

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Arrêté du 2 février 2009 portant modèle de convention organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne

NOR : ECED0830266A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de l'éducation nationale et la ministre de la santé et des sports,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6211-5 et R. 6223-17 et suivants ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 25 juin 2008,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le modèle de convention, prévu par l'article R. 6223-18 du code du travail, organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne est annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté et son annexe seront publiés au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 février 2009.

*La ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi,
Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
B. MARTINOT*

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général
de l'enseignement et de la recherche,
J.-L. BÜER*

*Le ministre de l'éducation nationale,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général
de l'enseignement scolaire,
J.-L. NEMBRINI*

*La ministre de la santé et des sports,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur de la jeunesse,
de l'éducation populaire
et de la vie associative,
Y. DYÈVRE*

ANNEXE

CONVENTION DE MISE À DISPOSITION D'UN APPRENTI TRAVAILLANT EN FRANCE AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL ÉTABLIE DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UNION EUROPÉENNE

Préambule

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- code du travail, notamment son article L. 6211-5 et les articles R. 6223-17 et suivants ;
- code rural, livre VII ;
- directive européenne n° 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail (notamment article 1^{er} sur l'âge d'admission, article 7.3 sur les interdictions de travail et articles 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos) ;
- règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Remarques :

Le terme : « employeur » désigne l'organisme signataire du contrat d'apprentissage en France dans lequel l'apprenti suit sa formation.

Le terme : « entreprise d'accueil » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne et accueillant l'apprenti en situation de travail.

Protection sociale :

Les apprentis qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d'origine en vertu des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71. Le formulaire E101 atteste de l'affiliation de l'employeur à un régime de sécurité sociale.

La présente convention ne permet pas de déroger aux règles nationales d'entrée, de séjour et d'accès au marché du travail de ressortissants d'Etats tiers.

Partage des responsabilités entre l'employeur et l'entreprise d'accueil :

L'employeur reste soumis, pendant la durée de la mise à disposition, aux obligations résultant de la signature du contrat d'apprentissage, dont, notamment, le respect des termes du contrat de travail, le maintien de la rémunération, le paiement des charges sociales, la responsabilité du pouvoir disciplinaire, de la médecine du travail et de la gestion des congés payés.

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

L'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail. Cela couvre notamment les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, aux règles d'hygiène et de sécurité, aux conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

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

L'employeur :

Adresse :

Téléphone, télécopie, mél :

N° SIRET :

Activités :

Représenté par :

L'entreprise d'accueil : Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, télécopie, mél :

N° d'identification :

Activités :

Représentée par :

L'apprenti(e) :

Date de naissance :

Sexe : Nationalité :

Son représentant légal si mineur :

Adresse :

Téléphone, mél :

N° du contrat d'apprentissage :

Date de début de contrat :

Date de fin de contrat :

Diplôme ou titre préparé :
 Niveau du diplôme selon la nomenclature nationale :
 Niveau du diplôme selon le cadre européen des certifications :

Article 1^{er}

Objet

La présente convention 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.

Dans le cadre de la formation prévue par le contrat d'apprentissage, la responsabilité d'une formation complémentaire est confiée à une entreprise d'accueil établie dans un autre pays de l'Union européenne. Les objectifs généraux de cette formation sont fixés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention.

Article 2

Nature des tâches confiées à l'apprenti

Les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil sont déterminées dans l'annexe pédagogique.

Article 3

Durée de la (des) période(s) d'accueil

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :

du au

du au

soit une durée totale de : semaines.

Article 4

Conditions de travail : lieux, horaires, congés, santé, sécurité

1. Pendant la durée de cette convention, l'apprenti(e) travaillera dans les lieux suivants :

–
 –

Le cas échéant, il effectuera des formations dans le centre de formation d'accueil suivant :

–

2. La durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil pour cette catégorie de salarié, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires.

Hormis le cas des heures supplémentaires, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, rappelées dans l'annexe administrative, en matière de durée du travail (amplitude horaire, temps de repos, etc.). Les dispositions protectrices des apprentis mineurs relatives à la durée du travail sont précisées dans la même annexe.

3. Les parties s'accordent sur les congés de l'apprenti. L'employeur doit s'assurer que les droits à congé de l'apprenti sont respectés sur l'ensemble de l'année.

4. L'entreprise d'accueil s'engage à former l'apprenti 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 individuelle nécessaires.

Article 5

Rémunération

L'employeur doit au moins maintenir le salaire de l'apprenti.

L'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'ils le souhaitent s'accorder sur une compensation du salaire et des charges. Le cas échéant, cet accord est annexé à la présente convention.

Article 6

Hébergement, transport et autres frais

Un document annexé à cette convention précise les conditions de prise en charge des frais de transports, d'hébergement et de restauration (par l'employeur, l'entreprise d'accueil, l'apprenti, le conseil régional, l'Union européenne ou les branches professionnelles, etc.).

Article 7

Couverture maladie et accident du travail/maladie professionnelle

L'apprenti(e) bénéficie d'une couverture sociale maladie et accident du travail/maladie professionnelle au titre de son contrat d'apprentissage et pour la durée d'application de la présente convention.

Durant la période de mobilité effectuée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, l'apprenti conserve sa qualité d'assujéti au régime de sécurité sociale dont il relève, dans les conditions fixées par la législation européenne (notamment le règlement [CEE] n° 1408/71) et française (notamment art. L. 761-1 du code de la sécurité sociale pour les apprentis relevant du régime général et art. L. 764-1 du code rural pour les apprentis relevant du régime des salariés agricoles).

Article 8

Assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. L'employeur atteste être garanti en matière de responsabilité civile (compagnie et n° de police) concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil en dehors de tout apprentissage.

2. L'entreprise d'accueil atteste être garantie en matière de responsabilité civile (compagnie et n° de police) concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage.

3. L'apprenti(e) atteste être garanti(e) en matière de responsabilité civile (compagnie et n° de police) 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. 1382 et 1384 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par le CFA pour le compte de l'apprenti.

4. Les dispositions permettant à l'apprenti de bénéficier d'une assurance rapatriement (compagnie et n° de police) ont été prises par

Article 9

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi de l'apprenti est assuré dans le pays d'accueil par (préciser le nom, la fonction et l'organisme).

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique.

Le contrôle de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail sera assuré dans le pays d'accueil par : (préciser l'institution).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison (téléphone, télécopie, courriel) est assurée entre le pays d'origine et l'apprenti(e) par (cochez la case) :

- Le maître d'apprentissage (nom, fonction et organisme) :
- Un des formateurs du centre de formation (nom, fonction et organisme) :
- Autres :

En cas de difficulté, l'apprenti l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 10

Résiliation de la convention

La résiliation de la convention peut intervenir sur accord exprès des cosignataires. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation, au service chargé de l'enregistrement du contrat, au

directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou au chef de service assimilé), ainsi que, selon l'autorité pédagogique de référence (à préciser), au recteur d'académie, au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute grave, de mise en danger de l'apprenti 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 d'apprentissage.

Article 11

Entrée en vigueur de la convention

La présente convention est transmise pour avis au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Ce dernier la transmet accompagnée de son avis à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou au chef de service assimilé), ainsi que, selon l'autorité pédagogique de référence (à préciser), au recteur d'académie, au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La convention est applicable dès réception par l'employeur de l'accord du recteur d'académie, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative. L'absence de réponse à l'employeur un mois après réception de la convention par l'autorité compétente vaut accord.

Fait à le

Signataires :

L'employeur :

L'entreprise d'accueil

L'apprenti (et son représentant légal le cas échéant).

Avis du directeur du CFA

- Favorable
 Défavorable
 Commentaires :

Nom :

Signature :

Décision de l'autorité pédagogique de référence

- Accord
 Refus
 Commentaires :

Nom :

Signature :

ANNEXE PÉDAGOGIQUE**Objectifs de la période en entreprise d'accueil**

(cf. référentiel de formation)

1^{re} période :

.....
.....

2^e période (le cas échéant) :

.....
.....

Principales tâches confiées à l'apprenti1^{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**

.....
.....

Obligations de l'apprenti

Les obligations de l'apprenti 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 ;
- 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 :

- fournir les équipements de protection individuelle ;
- présenter à l'apprenti les risques propres à son entreprise ;
- diriger et contrôler l'apprenti 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 ;
- faire accomplir à l'apprenti des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de cette période de mobilité (remplir cette partie de l'annexe pour chaque période) :
 - si ces travaux incluent une utilisation de matériel, indiquer le type de matériel, sachant que le responsable de l'entreprise d'accueil a l'obligation de ne faire utiliser que des matériels conformes à la réglementation, et utilisés dans les conditions d'utilisation correspondantes (encadrement, port d'équipements de protection individuelle, formation...);

- si ces travaux incluent l'utilisation d'agents chimiques visés par la directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail, il sera remis par écrit à l'apprenti toutes les informations sur les expositions éventuelles prévues à l'article 8 de cette directive afin qu'il puisse les transmettre au médecin du travail de son employeur ;
- 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 (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) ;
- en cas d'hébergement de l'apprenti, fournir un logement conforme aux normes d'hygiène et de sécurité du pays d'accueil ;
- permettre à l'apprenti de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Centre de formation d'accueil

(le cas échéant)

Identification du centre de formation dans lequel l'apprenti suivra une formation dans le cadre de la période de mobilité :

Nature de la formation suivie :

Visa du professeur coordonnateur de l'équipe pédagogique (ou de son représentant) :

Visa du directeur du centre de formation d'accueil ou de son représentant (si applicable) :

(Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles complémentaires relatifs à l'évaluation ou à la reconnaissance des unités de formation ou de qualification.)

ANNEXE ADMINISTRATIVE

Couverture maladie et accident du travail/ maladie professionnelle

Formalités (consultables également sur les sites www.ameli.fr et www.msa.fr) :

- l'employeur français doit, préalablement au départ de son apprenti, demander à la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève de lui délivrer le formulaire E101 (rempli en deux exemplaires) qui atteste du maintien d'affiliation de l'apprenti à un régime de protection sociale ;
- l'un des exemplaires délivrés par la caisse de sécurité sociale est remis à l'apprenti ;
- pour la maladie et l'accident du travail/maladie professionnelle, le règlement communautaire 1408/71 prévoit le bénéfice des prestations en nature (accès aux soins ou remboursement de soins) selon les dispositions de la législation en vigueur dans le pays de détachement. La présentation de la carte européenne d'assurance maladie (CEAM), délivrée par la caisse de sécurité sociale dont relève l'apprenti, atteste de l'ouverture des droits. Les prestations en espèces relèvent de la seule législation française. Des formalités simplifiées sont prévues pour les détachements d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Les obligations de l'employeur demeurent pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

En cas d'accident du travail survenant à l'apprenti, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de l'entreprise d'accueil s'engage à établir la déclaration d'accident et à la faire parvenir à l'employeur signataire du contrat qui dispose de quarante-huit heures pour l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse du régime de sécurité sociale dont relève l'apprenti (le numéro SIRET porté sur la déclaration est celui de l'employeur). Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 60-3682) est téléchargeable en ligne sur le site www.ameli.fr.

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 ou section d'apprentissage (art. L. 6221-1 du code du travail [1]).

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. 3121-1 à L. 3134-15).

Rappel des règles nationales applicables pendant la période de mobilité, sauf dispositions du pays d'accueil plus favorables pour l'apprenti :

- la durée légale est de 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-10), pour une durée maximale de travail par semaine de 48 heures (art. L. 3121-35). Néanmoins, la possibilité de faire des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures prévu par le contrat d'apprentissage n'est pas ouverte dans le cadre d'une convention de mise à disposition d'un apprenti dans une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ;
- la durée maximale de travail par jour est de 10 heures (art. L. 3121-34) ;
- tout travail exercé entre 21 heures et 6 heures, ou dans un autre intervalle déterminé conventionnellement (art. L. 3122-29), est considéré comme travail de nuit. Le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-33) ;
- la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire (art. L. 3132-1 et suivants) : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Le salarié doit en outre bénéficier d'un repos minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien mentionné ci-dessous (soit au total 35 heures) ; ce repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation ;
- congés payés : articles L. 3141-1 et suivants (voir également l'article 4.3 de la convention de mise à disposition).

(1) Par convention, et sauf mention contraire, l'ensemble des articles cités dans l'annexe administrative relèvent du code du travail.

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Rappel des dispositions nationales applicables pendant la période de mobilité aux apprentis mineurs (âgés de moins de 18 ans), sauf dispositions du pays d'accueil plus favorables pour l'apprenti mineur :

Dispositions particulières aux jeunes travailleurs : troisième partie du code du travail, livre I^{er}, titre VI ;

Dispositions relatives à l'apprentissage : sixième partie du code du travail, livre II, titre II.

Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler plus de huit heures par jour ni plus de trente-cinq heures par semaine (art. L. 3162-1 à L. 3162-3).

Dérogation à l'interdiction du travail de nuit

(art. L. 3163-1 à L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-6)

La loi pose l'interdiction du travail de nuit des moins de 18 ans, tout en admettant qu'il puisse y être dérogé dans certains secteurs pour les mineurs de 16 à 18 ans et quand l'activité de l'entreprise le justifie.

Les secteurs dans lesquels il pourra être dérogé à l'interdiction d'employer des mineurs la nuit sont ceux de la boulangerie, pâtisserie, restauration, hôtellerie, spectacles et des courses hippiques (art. R. 3163-1). En outre, des plages horaires strictes sont définies pour l'emploi de nuit des mineurs dans chacun des secteurs déterminés.

Toute dérogation à cette interdiction est délivrée par l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par l'article R. 3163-5.

Repos quotidien

(art. L. 3164-1)

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Elle est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

Travail le dimanche et les jours fériés

(art. L. 3132-3 et suivants, L. 3164-2 à L. 3164-8
et R. 3164-1 à R. 3164-2)

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine (repos hebdomadaire).

Ce repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogations expressément prévues par le code du travail (art. L. 3132-3 et suivants et L. 3164-3).

L'interdiction du travail du dimanche n'est cependant pas applicable aux apprentis mineurs employés dans certains secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Ces secteurs, détaillés à l'article R. 3164-1, sont ceux de l'hôtellerie, restauration, traiteurs, cafés, tabacs, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, vente de fleurs, et des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires au détail destinés à la consommation immédiate (vente à emporter) ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail (marchés).

Par ailleurs, le repos des jours fériés est obligatoire pour les jeunes travailleurs, sauf dans les établissements industriels fonctionnant en continu (art. L. 3164-6 et 7).

L'emploi des mineurs, travailleurs ou apprentis, est néanmoins possible les jours fériés dans certains secteurs et dans les conditions de l'article L. 3164-8. Ces secteurs, détaillés à l'article R. 3164-2, sont ceux pour lesquels le travail du dimanche est autorisé (listés ci-dessus), et celui du spectacle (décret n° 2008-889 du 2 septembre 2008).

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de travaux dangereux

Rappels des règles nationales

(art. L. 4153-8, D. 4153-15 à D. 4153-40)

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. 4153-40, sont pour certaines susceptibles de dérogations.

Il s'agit des :

- travaux portant atteinte aux bonnes mœurs et à la moralité (art. D. 4153-15 et 16) ;
- travaux à l'extérieur (art. D. 4153-17 à 19) ;
- utilisations de certains équipements de travail (art. D. 4153-20 à 24) ;
- travaux exposant à des agents chimiques dangereux (art. D. 4153-25 à 28) ;
- travaux exposant à un risque électrique (art. D. 4153-29) ;
- travaux avec des appareils à pression et travaux en milieu hyperbare (art. D. 4153-30 à 32) ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants (art. D. 4153-33 et 34) ;
- travaux au contact d'animaux (abattoirs et animaux féroces ou venimeux ; art. D. 4153-35) ;
- travaux du bâtiment et des travaux publics (art. D. 4153-36) ;
- travaux du verre (art. D. 4153-37) ;
- travaux au contact du métal en fusion (art. D. 4153-38) ;
- manutentions de charges (art. D. 4153-39 et 40).

Les dérogations à ces interdictions peuvent être accordées pour les apprentis par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail. Une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi (art. D. 4153-41 à 49).

Ces dérogations sont valables, sous conditions, pour toute la durée du contrat, mais sont limitées à l'employeur bénéficiaire sur le territoire français, et sont révoquées à tout moment si les conditions justifiant leur délivrance cessent d'être remplies.

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

Le jeune apprenti 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, que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.