






## ANEXO V

### CONTRATO RELATIVO A LOS PERIODOS DE FORMACIÓN EN UN ENTORNO PROFESIONAL PARA ESTUDIANTES PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS R.715-1 Y R.715-1-5 DEL CÓDIGO RURAL Y DE LA PESCA MARÍTIMA

En vista de la deliberación del Consejo de Administración (o del órgano que haga sus veces en materia de enseñanza privada) con fecha del..... por la que se definen las modalidades de seguimiento del estudiante durante el periodo de formación en el entorno profesional.

Entre

<b>1 - <u>EL CENTRO EDUCATIVO</u></b>  Dirección:   Representado por el director del centro, Apellidos: ..... Nombre: .....  Correo electrónico:	<b>2 - <u>LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN DE ACOGIDA</u></b>  Dirección: Número de registro SIREN o SIRET: Representada por (nombre del firmante del acuerdo): Apellidos: ..... Nombre: .....  Calidad del representante:   Correo electrónico: Lugar de las prácticas (si fuese diferente de la dirección de la organización):
---	--

<b>3 - <u>EL ESTUDIANTE</u></b>  Apellidos: ..... Nombre: ..... Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Nacido/a el: ____ / ____ / ____ Dirección:   Correo electrónico: <b>QUE SE PREPARA PARA EL DIPLOMA : (TÍTULO COMPLETO DE LA FORMACIÓN).</b>  <b>EN LA CLASE DE:</b>	<b>4 - <u>SI EL ESTUDIANTE ES MENOR DE EDAD: REPRESENTADO POR SU TUTOR LEGAL</u></b>  Apellidos: ..... Nombre: .....  Dirección:   Correo electrónico
---	--

#### 5 – Disposiciones educativas para el periodo de formación en el entorno profesional:

Fechas: del..... al..... para el año escolar .....

Si las prácticas se han realizado en diferentes periodos:

- Del ..... al .....
- Del ..... al .....

1) Objetivos del /de los periodo(s) de formación en un entorno profesional y habilidades del marco del diploma pertinente a adquirir o desarrollar:

-  
-  
-

2) Principales tareas y actividades asignadas al estudiante, correspondientes a las competencias del joven, a los objetivos del periodo de formación y al progreso educativo del estudiante:

-  
-  
-

☐ Para los menores de más de 15 años asignados o potencialmente asignados a trabajos regulados para menores elegibles para exención, consultar el anexo 1.

3) Lugar del/de los periodo(s) de formación en el entorno profesional en la evaluación y métodos de evaluación del periodo:

4) Condiciones de consulta y seguimiento educativo del estudiante por parte del profesor referente y del tutor durante el período:

-  
-

5) Tiempo concedido al estudiante para redactar su informe:

En este contexto, el docente referente puede sugerir al tutor la adecuación de las tareas y actividades que puede realizar el alumno. Este ajuste también puede ser solicitado por el tutor.

Lugar de las prácticas en la evaluación.

Fechas: del..... al.....

que representan una **duración total** de ..... (Número de semanas/meses) (tachar lo que no corresponda)

que corresponden a ..... Días de presencia efectiva en la organización de acogida.

Distribución en caso de presencia discontinua: .....número de horas por semana o número de horas por día (tachar lo que no corresponda).

Comentario: .....

*(Cada período, igual a 7 horas de presencia consecutiva o no, equivale a un día. Cada período, al menos igual a 22 días de presencia, consecutivos o no, equivale a 1 mes)*

**SUPERVISIÓN DEL ESTUDIANTE POR PARTE DEL CENTRO**

**EDUCATIVO**

Nombre y apellidos del profesor referente:

Función (o disciplina):

Correo electrónico:

**SUPERVISIÓN DEL ESTUDIANTE POR PARTE DE LA EMPRESA**

**O LA ORGANIZACIÓN DE ACOGIDA**

Nombre y apellidos del tutor de las prácticas:

Cargo:



Correo electrónico:

Se acuerda lo siguiente:

## **Artículo 1 – Objeto del contrato**

El presente contrato tiene por objeto implementar,, en beneficio del estudiante identificado en la página 1, un período de formación en un entorno profesional declarado obligatorio por el marco de referencia oficial del diploma que está preparando en el marco de la formación inicial en régimen de escuela, en el que está inscrito.

Solo los estudiantes mayores de 14 años podrán realizar el período de formación profesional objeto del presente contrato.

Este período de formación particular está previsto en el marco de un diploma profesional o tecnológico o se lleva a cabo en el marco de la formación mencionada en el artículo R.715-1-5 del Código Rural y de la Pesca Marítima. Se organiza en las condiciones establecidas por los textos que definen la formación seguida.

La finalidad de la formación en un entorno profesional es educativa. El estudiante participa en las actividades de la empresa u organización de acogida, contribuyendo directamente a la acción educativa. En ningún caso la participación en estas actividades debe ser perjudicial para la situación laboral en la empresa u organización de acogida.

## **Artículo 2 – Supervisión del estudiante**

El estudiante permanece, durante todo el período de formación en un medio profesional, bajo el estatuto escolar y, como tal, está bajo la autoridad del director de su centro educativo. El director del centro educativo garantiza, mediante la aplicación de la debida diligencia normal, que las condiciones en las que se desarrollan las prácticas sean tales que preserven la integridad, la salud y la seguridad del estudiante y le garanticen una formación práctica correspondiente a la formación recibida.

Durante el periodo de formación en un entorno profesional, un tutor, designado a tal efecto por el responsable de la organización o empresa de acogida, cuando éste no sea el propio responsable, se encarga de acoger y apoyar al joven. El tutor es responsable de las disposiciones educativas previstas en este contrato y es garante de la integridad, salud y seguridad del alumno.

El profesor referente designado por el director del centro educativo es responsable del seguimiento educativo del joven durante este período.

Cualquier dificultad que surja durante la realización y el desarrollo del período deberá ponerse en conocimiento del profesor referente del centro, que remitirá el caso al Director del centro.

Se establece un cuaderno de seguimiento para cada alumno. Garantiza el vínculo entre el centro de formación y la empresa u organización que acoge al alumno.

### **Registro único del personal**

En el registro único de personal o, en su defecto, en el soporte que haga las veces de tal, se harán constar los siguientes datos relativos al estudiante:

- apellidos y nombre del estudiante:
- fecha(s) de principio y fin del periodo de formación en el entorno profesional,
- nombre y apellidos del tutor,
- lugar(es) de presencia del estudiante.

El estudiante estará sujeto a las normas generales vigentes en la empresa u organización de acogida, previstas en su caso en el reglamento interno, en particular en materia de seguridad, horarios y disciplina, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del presente contrato. El estudiante podrá tener el derecho de ausentarse en las condiciones previstas en el artículo 9. Las sanciones disciplinarias solo las podrán decidir el centro educativo, previo informe del responsable de la organización de acogida. El estudiante está sujeto a un deber de discreción profesional. El joven se compromete a no incluir en su informe de prácticas ninguna información confidencial relativa a la empresa u organización de acogida.

### **Artículo 3 – Trabajos sujetos a exención**

Antes de cualquier asignación del joven menor a un trabajo prohibido sujeto a la exención contemplada en los artículos D.4153-17 a D.4153-35 del Código de Trabajo, el director de la empresa o el responsable de la organización de acogida deberá haber hecho una declaración de exención válida durante 3 años para la unidad de trabajo en cuestión al inspector de trabajo geográficamente competente para dicha unidad.

Para las administraciones del Estado y sus establecimientos públicos sujetos al régimen de la función pública, esta declaración se realiza ante el inspector de seguridad y salud en el trabajo, para las colectividades locales, por el auxiliar o consejero de prevención competente.

El joven solo podrá realizar este trabajo bajo la supervisión permanente de su tutor.

El director de la empresa o el responsable de la organización de acogida deberá presentar la declaración realizada al inspector de trabajo competente antes del inicio de las prácticas.

En el Anexo 1 del presente contrato se especifica la lista de trabajos que el joven deberá realizar y se especifican los requisitos reglamentarios que deberá respetar el jefe de la empresa o el responsable de la organización de acogida y la debida diligencia que deberá implementar el director del centro.

Si el joven es menor de edad, este anexo deberá ser firmado obligatoriamente por el responsable de la organización de acogida o de la empresa y el director del centro.

El director de la empresa o el responsable de la organización solo debe utilizar equipos que cumplan con la normativa.

En términos generales, las normas de seguridad en el trabajo vigentes y de acuerdo con el Código de Trabajo se aplican a todos, menores y adultos. Se prestará especial atención a su supervisión por parte del tutor durante la realización de este trabajo.

#### **Seguridad eléctrica**

El estudiante que tenga que seguir su formación en el entorno profesional en o cerca de instalaciones y equipos eléctricos durante sus prácticas deberá ser autorizado para ello por el responsable de la empresa de acogida, dependiendo de la naturaleza del trabajo a realizar, en cuyo caso, consultar el anexo 2.

#### **Equipos móviles de trabajo automotores y de elevación**

De conformidad con el artículo R.4323-55 del Código de Trabajo, la utilización de equipos de trabajo móviles automotores y de equipos de trabajo de elevación, incluidos los tractores agrícolas, requiere una formación previa adecuada.

Para los estudiantes menores de edad, en caso de requerir el uso de estos equipos, se recomienda consultar el anexo 1.

#### **Transporte de cargas**

El transporte de cargas correspondientes a más del 20% del peso de jóvenes menores de al menos 15 años no está sujeto a una declaración de exención, sino a un dictamen médico de aptitud emitido por el director del centro escolar al director de la empresa o de la organización de acogida (artículo R.4153-52 del Código de Trabajo). Cuando corresponda, se recomienda consultar el anexo 2.

### **Artículo 4 - Medicina del trabajo**

Antes de asignar a un menor de edad en prácticas un trabajo regulado, es responsabilidad del supervisor de la formación obtener del director del establecimiento un certificado de aptitud médica favorable emitido por el médico que realice el examen médico dentro del establecimiento.

Sin este dictamen médico favorable, el estudiante no podrá en ningún caso ser destinado a un trabajo regulado para menores.

De acuerdo con la instrucción técnica DGT/DASIT1-CT1/2019, de 11 de junio de 2019, relativa a los procedimientos y medidas de emergencia en relación con los menores de 18 años que puede desarrollar la inspección de trabajo, el responsable de control de la inspección de trabajo podrá en cualquier momento separar de forma inmediata al alumno en prácticas de la empresa en la que presta servicios, siempre que sea asignado a un trabajo regulado, o a un trabajo regulado en condiciones que lo expongan a un peligro grave e inminente para su vida o salud, o que esté expuesto a un riesgo grave de daño para su salud, seguridad o integridad física o moral.

Aunque los estudiantes no sean considerados empleados según el Código de Trabajo, se benefician de las mismas protecciones y derechos que estos últimos.

La Ley N.º 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 y el Decreto N.º 2016-1908 del 27 de diciembre de 2016 relativo a la modernización de la medicina del trabajo refuerzan la vigilancia de la salud de los trabajadores y, por consiguiente, la de los estudiantes.

Los empleados tienen derecho a un seguimiento individual de su estado de salud. Se adapta a sus necesidades y a los riesgos vinculados a su puesto de trabajo.

Se debe ofrecer a los estudiantes tres tipos de seguimiento en función de su estado de salud y de sus exposiciones profesionales: seguimiento individual simple, seguimiento individual adaptado, seguimiento individual reforzado.

- El seguimiento médico «simple» consiste en una visita de información y prevención (VIP) para un seguimiento individual (artículo R.717-13 del Código Rural y de la Pesca Marítima) realizada en los tres meses siguientes a la contratación.
- Se dice que el seguimiento médico está «adaptado» ya sea en función del estado de salud (artículo R.717-15 del Código Rural y de la Pesca Marítima) o en función de un estado particular (trabajadores con discapacidad, trabajadores del turno de noche, jóvenes menores de 18 años, mujeres embarazadas, etc.). Esta visita es previa a la asignación al puesto para trabajadores menores de 18 años, trabajo del turno de noche, riesgo biológico grupo 2 y campos electromagnéticos. La visita deberá realizarse como máximo cada 5 años, reduciéndose a 3 años en el caso de los trabajadores con discapacidad.
- Se prevé un seguimiento médico «reforzado» para los empleados que ocupan puestos de riesgo (artículo R.717-16 del Código Rural y de la Pesca Marítima): se trata de un examen médico de aptitud. Los puestos con riesgos particulares son: amianto, plomo, CMR, agentes biológicos, radiaciones ionizantes, riesgo hiperbárico, riesgo de caída de altura durante las operaciones de montaje y desmontaje de andamios, equipos con autorización de conducción, autorización eléctrica, jóvenes asignados a trabajos peligrosos, manipulación manual > 55 kg. Esta visita es previa a la asignación al puesto: una visita cada 4 años como máximo y una visita intermedia cada 2 años como máximo.

El tutor de prácticas debe garantizar que el seguimiento se realice de forma correcta en función del estudiante en prácticas.

### **Artículo 5 – Duración y horario de trabajo**

Los jóvenes menores de 18 años no podrán ser empleados en trabajos que excedan de 8 horas diarias o 35 horas semanales, incluidos los trabajos de carácter escolar. Para los jóvenes menores de 15 años, la duración semanal no puede exceder las 32 horas, incluido el trabajo escolar.

Por cada período de 24 horas se establecerá un período mínimo de descanso diario de 14 horas consecutivas para los jóvenes menores de 16 años y de 12 horas consecutivas para los estudiantes de 16 a 18 años.

Más allá de 4 horas y media de trabajo diario, los menores deberán disfrutar de un descanso de al menos 30 minutos.

Las excepciones al descanso dominical, previstas en el artículo L.714-1 y en los artículos R.714-1 y siguientes del Código Rural y de la Pesca Marítima, no se aplican a los jóvenes menores de 16 años, que deben beneficiarse de dos días consecutivos de descanso semanal, que deben incluir el domingo.

Por otra parte, las exenciones al derecho al descanso dominical se aplican a los jóvenes de 16 a 18 años, en las mismas condiciones que los adultos, con la diferencia de que están obligados a tener dos días consecutivos de descanso cada semana.

Los horarios diarios no pueden prever la presencia en el lugar de formación entre las 22.00 y las 6.00 horas para los alumnos menores de 16 y 18 años y entre las 20.00 y las 6.00 horas para los menores de 16 años.

En las actividades del sector hípico relacionadas con la monta y la conducción en carreras, los menores podrán ser autorizados a trabajar de 22 horas a 24 horas, un máximo de dos veces por semana y 30 noches al año, con una exención de la prohibición de trabajo nocturno, concedida por el inspector de trabajo por un período máximo de un año, renovable, en aplicación de los artículos R.3163-1 a R.3163-5 del Código de Trabajo.

#### Duración del tiempo de trabajo

Duración de la presencia semanal del estudiante en la estructura de acogida:

Si el estudiante debe estar presente en la organización de acogida en horario nocturno, los domingos o los días festivos,

Indicar:

En este caso, especifique el descanso compensatorio del que se beneficiará el estudiante:  
.....

#### Artículo 6 – Seguros

El director de la empresa u organización de acogida toma las medidas necesarias para garantizar su responsabilidad civil cuando se incurra en ella:

- ya sea mediante la suscripción de un seguro especial que cubra la responsabilidad civil en caso de culpa imputable a la empresa o a la organización de acogida respecto del estudiante;
- o bien añadiendo una cláusula adicional relativa al estudiante al contrato ya suscrito de «responsabilidad civil de la empresa» o de «responsabilidad civil profesional».

El director del centro educativo suscribe un seguro que cubre la responsabilidad civil del estudiante por los daños que pueda causar durante o en el transcurso de sus prácticas, así como fuera de la empresa u organización de acogida o en el desplazamiento al lugar de las prácticas o al domicilio.

En caso de realización de prácticas en el extranjero o en territorios o departamentos de ultramar, el joven suscribe un contrato de asistencia (repatriación médica, asistencia jurídica, etc.).

Cuando la empresa u organización de acogida proporciona un vehículo al estudiante, es su responsabilidad verificar primero que la póliza de seguro del vehículo cubra su uso por parte del joven estudiante.

Cuando el joven utilice su propio vehículo en el marco de sus prácticas, deberá declararlo expresamente a la entidad aseguradora de dicho vehículo y, en su caso, abonar la prima correspondiente.

## **Artículo 7 – Cobertura de salud, maternidad y accidentes laborales para estudiantes en prácticas**

En términos de cobertura de salud y maternidad:

- El estudiante se beneficia de la cobertura sanitaria y de maternidad como dependiente de sus padres, y en su defecto, de la cobertura sanitaria universal.
- Para realizar prácticas en el Espacio Económico Europeo (EEE), el joven deberá solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea.
- Para las prácticas fuera de la Unión Europea, se hará hincapié en la importancia de contratar un seguro que cubra los gastos sanitarios no incluidos en el seguro médico y la garantía legal de accidentes laborales.

En aplicación de las disposiciones de los artículos L.751-1, II, (1°) (metrópoli), L.761-14 (1°) (Alsacia-Mosela) del Código Rural y de la Pesca Marítima, L.412-8-(2°)-a del código de la seguridad social (DOM), los estudiantes en prácticas de enseñanza y de formación profesional agrícola se benefician, durante el período de formación en un entorno profesional, de la garantía legal de accidentes laborales para estudiantes de enseñanza y de formación profesional agrícola.

Esta garantía coloca al estudiante bajo la jurisdicción del establecimiento educativo, salvo en el caso en que reciba una remuneración mayor a la a que se refiere el artículo 10 de este contrato.

En caso de que el estudiante en prácticas sufra un accidente durante el trabajo o durante el viaje, el director de la empresa u organización de acogida se compromete a informar al director del centro de enseñanza el día en que se produjo el accidente o, a más tardar, en un plazo de 24 horas.

En caso de accidente ocurrido en el extranjero, la empresa u organización de acogida deberá informar por escrito al centro educativo en el plazo máximo de 48 horas.

El director del centro educativo debe realizar la declaración de accidente laboral, por cualquier medio, a la seguridad social agraria, al seguro de accidentes agrarios de Alsacia-Mosela o a la seguridad social de los departamentos de Ultramar a que pertenece el centro, en el plazo de 48 horas a partir de la información facilitada por la empresa u organización de acogida.

## **Artículo 8 – Desarrollo del periodo fuera del horario escolar**

El presente contrato se aplica a los periodos de formación en un entorno profesional cuyo marco formativo prevea expresamente que puedan desarrollarse parcialmente fuera del horario lectivo, dentro del plazo que en el mismo se especifique. Estos periodos son previos a la obtención del diploma.

Si el director de la empresa u organización de acogida emplea al joven por iniciativa propia fuera de los periodos previstos en el contrato de prácticas que firmó con el director del centro educativo, hace perder al joven su condición de estudiante, con la consecuencia de adquirir la condición de empleado y la obligación para la empresa u organización de acogida de hacer una declaración previa de contratación y de abonar un salario y las cotizaciones pertinentes.

Para los menores de 16 años, estos periodos fuera del horario escolar no pueden exceder la mitad de la duración de las vacaciones escolares.

## **Artículo 9 – Ausencias y vacaciones del estudiante**

Tipos de ausencias y vacaciones autorizadas por el tutor:

- Ausencia en el marco de obligaciones certificadas por el centro educativo, en particular mediante presentación de la citación del centro al tutor;

- Ausencia por conveniencia personal, con la necesaria autorización del tutor;
- En caso de enfermedad, accidente, embarazo, paternidad, adopción, previo comprobante enviado a la empresa u organismo de acogida: certificado médico en los 3 primeros casos, comprobante en los otros 2, que se deberá entregar al tutor en el plazo de 48 horas.

El estudiante se beneficia de vacaciones y permisos de ausencia de una duración equivalente a las previstas para los empleados en los artículos L.1225-16 a L.1225-28, L.1225-35, L.1225-37, L.1225-46 del Código de Trabajo.

Estos elementos serán remitidos al establecimiento educativo por la organización de acogida lo antes posible.

La enfermedad, la maternidad, la paternidad, la adopción pueden concederse sin que exista obligación alguna al respecto. En caso de remuneración, estas situaciones dan lugar al pago de cotizaciones a la seguridad social.

## **Artículo 10 – Disposiciones financieras**

### **Remuneración**

Debido a esta condición académica, el estudiante no puede reclamar ninguna remuneración a la organización de acogida. Cobra una remuneración en las condiciones que se indican a continuación.

En Francia, cuando la duración del período de formación en un entorno profesional es superior a 2 meses consecutivos o no se produce durante el año escolar, éste está sujeto obligatoriamente a una remuneración. Cuando este período se cumpla dentro del ritmo adecuado, la remuneración se concede desde el momento en que la duración sea mayor a tres meses consecutivos o no.

Salvo normas particulares en determinadas comunidades francesas de ultramar, el importe horario de la remuneración se fija en el 15% del límite horario de seguridad social definido en aplicación del artículo L.241-3 del Código de la Seguridad Social. Los contratos de filial o profesionales podrán estipular un importe superior a este porcentaje.

La remuneración se abonará de acuerdo con las normas establecidas a continuación por cada hora de presencia a partir del primer día del primer mes transcurrido en la misma organización de acogida.

La remuneración se entiende sin perjuicio del reembolso de los gastos en que haya incurrido el estudiante para completar su período de formación en un entorno profesional y de las prestaciones ofrecidas, en su caso, en concepto de manutención, alojamiento y transporte.

La organización de acogida puede decidir pagar una remuneración para períodos de formación en un entorno profesional de duración igual o inferior a dos meses (o tres meses para el ritmo adecuado).

En caso de suspensión o terminación del contrato, el importe de la remuneración debida al estudiante se prorrateará en función de la duración del período de formación profesional completado.

La duración que da lugar a la remuneración se evaluará teniendo en cuenta el presente contrato y sus posibles modificaciones, así como el número de días que el estudiante esté efectivamente presente en la organización de acogida.

La duración del o de los períodos de formación en un entorno profesional previstos en los artículos L.124-5 y L.124-6 del Código de Educación se calcula en función del tiempo efectivo que el estudiante pasa en el organismo de acogida:

- Cada período de al menos siete horas de presencia, consecutivas o no, se considera equivalente a un día.
- Cada período de al menos veintidós días de presencia, consecutivos o no, se considera equivalente a un mes.

En caso de accidente laboral, el estudiante se beneficia de una cobertura de accidentes a cargo de la caja que gestiona el servicio por cuenta de su centro educativo, es decir.....

La cobertura de accidentes laborales del estudiante correrá a cargo de la empresa u organización de acogida si la remuneración abonada supera el 15% del tope horario de seguridad social.



La remuneración está exenta de cotizaciones sociales si, de conformidad con el apartado b del 1º del III del artículo L.136-1-1 y el artículo D.136-1 del código de la seguridad social, su importe no supera el umbral equivalente al producto del 15% del límite horario de la seguridad social multiplicado por el número de horas de formación realizadas durante el mes en cuestión.

De lo contrario, las cotizaciones a la seguridad social se calculan sobre la diferencia entre el importe de la remuneración y el 15 % del límite horario de la seguridad social.

Remuneración bajo el PFMP			
<b>SÍ</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	<input type="checkbox"/>
<p>Se debe pagar una remuneración al estudiante en virtud del presente acuerdo por una duración superior a <u>dos meses de prácticas (44 días, continuos o discontinuos a partir de la hora 309 de prácticas), (o tres meses para el ritmo adecuado (66 días), continuos o discontinuos a partir de la hora 463 de prácticas)</u></p>			
<p>El importe de la remuneración se fija en ..... € por hora (1) .....por día (1)....., por mes (1) .....</p> <p>(1) Tachar lo que no corresponda</p>			
<p>La duración total del periodo de formación en el entorno profesional es de:</p> <p>La remuneración total por completar el periodo de formación en un entorno profesional es:</p>			
<p>Las condiciones de pago son las siguientes:.....</p> <p>.....</p>			

### **Subvención financiera concedida en el marco del PFMP**

De conformidad con el Decreto n.º 2023-765 del 11 de agosto de 2023 relativo a la subvención para los estudiantes de secundaria profesional en el marco de la valorización de períodos de formación en un entorno profesional y el decreto del 11 de agosto de 2023 que determina los importes y las condiciones de pago de la subvención para los estudiantes de secundaria profesional que realizan períodos de formación en un entorno profesional, la subvención financiera para los períodos de formación en un entorno profesional se paga a todos los estudiantes, en formación inicial en el estatus escolar, matriculados en un establecimiento público o privado bajo contrato, y que preparan en formación inicial un diploma profesional de nivel 3 o 4 (todas las especialidades del certificado de aptitud profesional (CAP y CAPA) y todas las especialidades del bachillerato profesional), emitido por el Ministerio de Agricultura.

Esta subvención la paga el Estado por todos los días que ha pasado el estudiante de secundaria en el PFMP en el marco del contrato y justificados mediante el certificado de prácticas adjunto a este contrato.

El estudiante tiene acceso, en las mismas condiciones que los empleados de la organización de acogida, a las actividades sociales y culturales de esta organización, a los vales de restaurante y comida de la empresa y a la cobertura de los gastos de transporte.

Otras condiciones «financieras»	
El estudiante tendrá acceso a alojamiento:	sí                      no
El estudiante tendrá acceso a los vales de restaurante y comida de la empresa (solo si los empleados de la organización de acogida se benefician de ellos):	sí                      no

El estudiante tendrá acceso a la cobertura de los gastos de transporte prevista en el artículo L.3261-2 del Código de Trabajo, o en el caso de un período de formación en un entorno profesional en un organismo de derecho público, a su cobertura en las condiciones establecidas en el Decreto n.º 2010-676 del 21 de junio de 2010, (solo si los empleados de la organización de acogida se benefician de ello): Sí No

El estudiante tendrá acceso a las actividades sociales y culturales de la organización de acogida (solo si los empleados de la organización de acogida se benefician de ellas): Sí No

### **Artículo 11 – Interrupción del período**

El director del centro educativo podrá dar por terminadas las prácticas en cualquier momento si la empresa u organización de acogida deja de cumplir:

- las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y de moralidad esenciales para el buen desarrollo de la práctica;
- las condiciones de supervisión por una persona competente, en particular durante la ejecución de trabajos que pueden acogerse a la exención.

El director de la empresa o el director de la organización de acogida podrá decidir, tras haber informado al director del centro educativo, interrumpir anticipadamente el período de formación profesional en caso de infracción grave de la disciplina, del reglamento interno o de ausencias injustificadas por parte del estudiante.

El estudiante podrá interrumpir su período de formación profesional de acuerdo con el responsable del establecimiento en caso de incumplimiento de las disposiciones del contrato por parte de la empresa o de la organización de acogida.

### **Artículo 12 – Información mutua/Aplazamiento y validación del plazo**

El director del centro educativo y el director de la empresa u organización de acogida se mantendrán mutuamente informados de las dificultades que puedan surgir de la aplicación del presente contrato y adoptarán, de común acuerdo y en colaboración con el profesor referente del equipo docente, las medidas oportunas para ponerles fin.

En caso de interrupción del periodo de formación profesional por las causas indicadas en el artículo 11 y por acuerdo entre las partes del contrato, es posible un aplazamiento del periodo de formación profesional, total o parcial, mediante modificación del presente contrato, con el fin de permitir la finalización de la duración total del periodo inicialmente previsto. En caso de interrupción del periodo de formación en un entorno profesional por las causas indicadas en el artículo 9, la autoridad académica ofrece al alumno un método alternativo de convalidación de su formación o convalida el periodo de formación en un entorno profesional, incluso si no ha alcanzado la duración prevista en el curso.

### **Artículo 13 – Certificado de prácticas**

Al finalizar el período de formación profesional, la empresa u organización de acogida expide al estudiante un certificado de prácticas. Este certificado menciona la duración total efectiva de las prácticas y el importe total de la remuneración que ha cobrado el estudiante, si procede. En el anexo se proporciona una plantilla de certificado.

#### Artículo 14 – Período de formación en un entorno profesional fuera del territorio francés

Para cada período de prácticas profesional en el extranjero, se adjunta al contrato de prácticas una ficha informativa que presenta la reglamentación del país de acogida sobre los derechos y deberes del estudiante (artículo L.124-20 del Código de Educación). Esta ficha incluye en particular los elementos relativos a las condiciones de entrada, la seguridad del país de acogida y el estatuto del estudiante en relación con la legislación local.

A menos que se haya acordado lo contrario o se haya acordado previamente entre las partes del contrato, se aplicará al estudiante la legislación local. Por tanto, la obligación francesa de remuneración no está vinculada a la legislación local. Se podrá conceder una remuneración en caso de acuerdo entre la organización de acogida y la organización de origen.

#### Artículo 15

Se entregará a cada una de las partes una copia del presente contrato y de sus anexos después de la firma, antes del inicio del período de formación profesional.

Hecho en:

El:

(Una copia para cada firmante)

<p>El director de la empresa o de la organización de acogida o su representante</p> <p><u>Apellidos:</u></p> <p><u>Nombre:</u></p> <p><u>Firma:</u></p>	<p>El director del centro educativo</p> <p><u>Apellidos:</u></p> <p><u>Nombre:</u></p> <p><u>Firma:</u></p>
<p>El estudiante en prácticas y/o su representante legal</p> <p><u>Apellidos:</u></p> <p><u>Nombre:</u></p> <p><u>Firma:</u></p>	
<p>El profesor referente</p> <p>Para el seguimiento educativo de conformidad con el artículo D.124-3 del código de educación</p> <p><u>Apellidos:</u></p> <p><u>Nombre:</u></p> <p><u>Firma:</u></p>	<p>El tutor (si es diferente del director de la empresa o del director de la organización de acogida)</p> <p><u>Apellidos:</u></p> <p><u>Nombre:</u></p> <p><u>Firma:</u></p>

Hojas que deben adjuntarse al contrato:

- Anexo relativo a las exenciones de obras reguladas;
- Anexo relativo a los certificados de prácticas.