

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR
SON AVENIR PROFESSIONNEL

Accompagnez vos
ALTERNANTS
dans leur
MOBILITÉ
européenne ou internationale



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Afin de simplifier le déplacement des alternants à l'étranger, la loi « avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance dès le niveau CAP : la mobilité est ainsi mieux sécurisée et bénéficie de nouvelles possibilités de financement. Ces dispositions concernent tous les contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Quels sont les avantages d'une mobilité à l'étranger ?

Pour l'entreprise

Une période de mobilité à l'étranger, dans le cadre d'un contrat en alternance, est un projet de l'entreprise et de ses partenaires de formation, qui permet de :

- rendre plus attractif votre organisme de formation en France, en tant que lieu d'alternance et de formation professionnelle ;
- s'ouvrir au marché européen ou international, en attirant des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle étrangers ;
- mieux préparer vos alternants à leur intégration en entreprise en développant leurs compétences comportementales (compétences transversales : soft skills).

Pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation

Effectuer une mobilité en Europe ou à l'international est l'occasion de :

- découvrir une autre culture et une autre façon de travailler par une immersion dans un centre de formation et/ou une entreprise étrangers ;
- améliorer leurs compétences linguistiques en découvrant un nouveau patrimoine qui fait écho au métier que vous transmettez ;
- enrichir leurs pratiques professionnelles par la découverte d'outils et méthodes propres au pays d'accueil.

POUR LES APPRENTIS : LA VALORISATION DES ACQUIS D'UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ À L'ÉTRANGER

Une période de mobilité à l'étranger peut être prise en compte pour la délivrance d'une unité facultative mobilité pour les bacs professionnels, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable ou d'un diplôme, notamment par une évaluation reconnue dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF), pour les centres de formation d'apprentis (CFA).

Ainsi, la durée du contrat ou de la période de formation en France, peut être réduite pour tenir compte des compétences acquises lors d'une mobilité.

Quel est l'impact sur le contrat de travail ?

L'alternance

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance inhérent au contrat ne s'applique plus. Ces derniers ne sont en effet pas tenus d'alterner enseignements et périodes de formation en entreprise, de sorte qu'ils peuvent réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation lors de leur séjour à l'étranger.

Le contrat

L'apprenti ou le salarié en 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 6 mois.

Pendant la période de mobilité, la relation contractuelle qui lie l'alternant à son employeur pourra être différente selon qu'il s'agit d'une mobilité « courte » (jusqu'à 4 semaines) ou une mobilité « longue » (voir précisions ci-après).

Pour les périodes de mobilités, certaines clauses du contrat sont « mises en veille » par l'entreprise, pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un centre de formation situé à l'étranger (voir démarches *infra*)

Dans le cadre de cette « mise en veille » du contrat de travail, c'est l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil qui devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé. 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 sécurité sociale de l'alternant

Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'alternant relève de :

- la couverture sociale de l'État d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet État ;
- la couverture sociale française pour les étudiants lorsque l'alternant, quel que soit son niveau de formation, ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture sociale peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil, par une adhésion à une assurance volontaire (ex. : Caisse des Français de l'étranger ou assurance privée).

Renseignement : Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale


CAS PARTICULIER : LA MOBILITÉ « COURTE » N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, vous pouvez procéder à la mise à disposition temporaire de votre alternant auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger (voir démarches *infra*)

Pendant cette mise à disposition, l'entreprise d'origine :

- reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger ;
- verse le salaire à l'alternant ainsi que les charges afférentes, que ceux-ci fassent ou non l'objet d'une facturation à l'entreprise ou à l'organisme de formation accueillant l'alternant ;
- reste responsable de la protection sociale de l'alternant notamment en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Quelles sont les démarches à entreprendre par les CFA et OF ?



Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance s'organise grâce aux partenariats que vous aurez noués pour accompagner sa mise en œuvre. En tant que centre de formations d'apprentis (CFA) ou organisme de formation (OF), vous êtes le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonnez l'ensemble de la démarche.

En effet, la loi du 5 septembre 2018 a renforcé la mission confiée aux CFA, destinée à encourager la mobilité des apprentis, notamment en encourageant l'identification d'une fonction de référent mobilité au sein de ces structures.

Les démarches seront sensiblement différentes en fonction de la durée de la mobilité et du modèle choisi (« mise en veille » du contrat ou « mise à disposition » de l'alternant).

La signature d'une convention

Dans tous les cas (mobilité courte ou longue), il est souhaitable d'établir une convention de mobilité associant les différentes parties prenantes sera nécessaire :

- l'alternant ;
- l'employeur en France ;
- le centre de formation en France ;
- l'employeur à l'étranger ;
- le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Elle doit préciser :

- le contenu des enseignements suivis ;
- l'entreprise et/ou le cas échéant le centre de formation d'accueil ;
- les engagements des partenaires en termes d'objectifs de formation, notamment si la formation fait l'objet d'une évaluation certificative ;
- les tâches à réaliser ;
- la rémunération de l'apprenti, ses congés, sa protection sociale...

Des modèles de convention (« mise en veille » et « mise à disposition ») seront prochainement disponibles sur le site du ministère du Travail.

Les formalités à accomplir

Financement de la mobilité

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, vous devez effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs :

- opérateurs de compétences ;
- programmes de l'Union européenne (Erasmus +) ;
- aides régionales ;
- programmes de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) ;
- aides de Pro Tandem ;
- office Franco-Québécois pour la jeunesse (OFQJ).

L'opérateur de compétences de l'employeur peut prendre en charge les frais de votre alternant générés par la mobilité à l'étranger : frais de déplacement, logement, cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national.

En amont de la conclusion de la convention de mobilité, vous adressez à l'opérateur de compétences de l'employeur une demande de prise en charge des frais supportés par l'apprenti (en application du 3° du II de l'article L. 6332-14 et du 5° alinéa de l'article D. 6332-5).

Reconnaissance des acquis de la mobilité

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.

En effet, l'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme professionnel et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation.

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. On parle alors de contrôle en cours de formation (CCF).

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti 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 ;
- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences et des critères d'évaluation, et des modalités de transmission 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.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif « European Credit system for Vocational Education and Training » (ECVET^{*}), un protocole d'entente préalable définit les critères de formation, d'évaluation et de suivi en lien avec le cadre européen des certifications (EQF). L'organisme d'accueil peut attribuer des points ou des crédits qui peuvent être reconnus par l'organisme d'envoi.

Enfin, pour le diplôme du baccalauréat professionnel, il existe à titre expérimental depuis 2015, unité facultative « mobilité » (UFM) validant les résultats d'une période de formation effectuée dans un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre-échange, dans le cadre de la préparation à ce diplôme. Les UFM ont vocation à être étendus prochainement à de nouveaux diplômes professionnels et à inclure l'international pour permettre aux apprenants des départements et régions d'outre-mer de faire des mobilités dans leur zone géographique.

LA DURÉE DU CONTRAT

La loi prévoit que les compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger permettent la réduction de la durée du contrat d'apprentissage (qui devient alors inférieure à celle du cycle de formation). Pour cela, une convention tripartite est signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

^{*} Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels

La mise en veille et la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse

L'alternant ainsi que l'employeur procèdent à des déclarations auprès de l'Urssaf et de la caisse d'assurance maladie.

- Vous accompagnez votre alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie et à l'Urssaf. Par ailleurs, vous effectuez une déclaration à l'Urssaf recouvrant habituellement les cotisations patronales de l'entreprise, pour assurer le paiement des cotisations sociales.
- Votre alternant effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de deux semaines et est valable pour une durée de deux ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre État membre de l'Union européenne. Lorsqu'il effectue une mobilité en dehors de l'Union européenne, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (www.cleiss.fr).
- L'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) la mise en veille du contrat de travail des alternants pendant la période de mobilité.

Pour toutes les formalités, des modèles de courrier seront prochainement disponibles sur le site du ministère du Travail.

En cas d'accident de votre alternant à l'étranger, soit au cours du travail soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir à l'organisme ou le centre de formation 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. Le formulaire de déclaration d'accident (Cerfa 60-3682).

CAS PARTICULIER : LA MOBILITÉ « COURTE » N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES

Dans le cas précis d'une mobilité courte n'excédant pas quatre semaines, il est possible de passer par une « mise à disposition » de l'alternant. Dans ce cas, vous accompagnez les différentes parties prenantes dans ces démarches, en particulier le bénéficiaire du contrat pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

- L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de votre alternant, l'exécution du contrat se poursuit.
- L'alternant doit néanmoins effectuer la démarche auprès de sa caisse d'assurance maladie.
- En cas d'accident de l'alternant, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil fait parvenir à l'employeur en France les éléments d'information permettant 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.

Pour toutes les formalités, des modèles de courrier seront prochainement disponibles sur le site du ministère du Travail.

ALTERNANTS MOBILITÉ

S'informer

- **Le site du ministère du Travail** : www.travail-emploi.gouv.fr
 - L'organisme de formation ou le centre de formation
 - Votre opérateur de compétences
- **Votre réseau consulaire** : chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture
 - **Agence Erasmus+ France/Éducation Formation** :
www.erasmusplus.fr ; notamment « opportunités de financement » :
www.agence-erasmus.fr/docs/2378_flyer-apprentis.pdf
 - www.cleiss.fr
 - www.ameli.fr
 - www.msa.fr
 - www.euroguidance-france.org
 - protandem.org/fr
 - www.ofaj.org
 - www.ofqj.org
 - decouvriremonde.jeunes.gouv.fr