

**CONVENTION DE « 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**

Articles L.6222-42, L.6325-25, R.6222-67 et R.6325-34 du Code du travail

Pièce obligatoire à annexer au contrat de professionnalisation

**Entre les soussignés :**

**L'employeur français *Dénomination sociale***

Situé au (*Adresse compléter*) :

Téléphone :

Mail :

Immatriculé sous le SIRET (*compléter*)

IDCC applicable (*compléter*)

Représenté légalement par (*Prénom, Nom et qualité du signataire*), relevant de l'opérateur de compétences ( *compléter*)

ci-après désigné L'employeur

**L'organisme de formation *Dénomination sociale***

Situé au (*Adresse compléter*) :

Téléphone :

Mail :

Immatriculé sous le SIRET (*compléter*)

Enregistré sous le n° de déclaration d'activité (*compléter*) auprès de la Préfecture de la région (*compléter*).

Représenté légalement par (*Prénom, Nom et fonction dans l'organisme de formation*)

ci-après désigné l'organisme de formation

**L'entreprise d'accueil (*le cas échéant*) *Dénomination sociale***

Pays d'accueil :

Située au (*Adresse*) :

Téléphone :

Mail :

Numéro d'identification (*compléter*)

Représentée légalement par (*Prénom, Nom et qualité du signataire*),

ci-après désignée L'entreprise d'accueil

**L'organisme de formation d'accueil/Dénomination sociale** (le cas échéant)

Pays d'accueil :

Situé au (Adresse) :

Téléphone :

Mail :

Numéro d'identification (compléter)

Représenté légalement par (Prénom, Nom et qualité du signataire),

ci-après désigné l'organisme de formation

**Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

**Nom de naissance et prénom**

Numéro d'enregistrement du contrat de professionnalisation : (compléter)

ci-après désigné Le bénéficiaire

**Article 1 : Objet**

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut exécuter une partie de son contrat à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an ou la moitié de la durée totale du contrat.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, 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 dans une entreprise ou un organisme 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 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 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 3 : Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité**

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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 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 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 4 : Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Il est rappelé que, pendant la période de mobilité, le versement du salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation est maintenu par l'employeur.

Financements complémentaires mobilisables (à préciser)

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 français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation [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 5 : Suivi dans le pays d'accueil**

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation est assuré dans l'entreprise d'accueil par *(Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil) :*

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation est assuré dans l'organisme de formation d'accueil par *(Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation d'accueil) :*

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 *(Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation français.) :*

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

## **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 express 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 dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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 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 7 : Entrée en vigueur de la convention**

La convention est applicable dès sa conclusion.  
Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Fait en *(nombre d'exemplaires pour chaque partie)* exemplaire, à.....,  
le .....

### **Pour l'employeur français**

Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'entreprise cliente

### **Pour l'organisme de formation français**

Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'organisme de formation

### **Pour l'entreprise d'accueil**

*(le cas échéant)*

Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'entreprise cliente

### **Pour l'organisme de formation d'accueil**

*(le cas échéant)*

Nom et qualité du signataire  
Cachet de de l'organisme de formation

### **Pour le bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Nom et signature de l'alternant

*Ce modèle de convention de mise à disposition d'un alternant, donné à titre d'exemple, intègre les mentions qui doivent obligatoirement figurer conformément à l'arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail. Ce document est à établir sur du papier à en-tête de l'organisme de formation*

# ANNEXE 1 :

## ANNEXE PEDAGOGIQUE

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme de formation d'accueil (cf. référentiel de formation) :

1<sup>ère</sup> période :

2<sup>e</sup> période (le cas échéant) :

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

1<sup>re</sup> période :

2<sup>e</sup> 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).

## ANNEXE ADMINISTRATIVE

### **1. Dispositions spécifiques applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés pendant la mise à disposition à l'étranger**

Le contrat de travail continue de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation et donc sa situation pendant la période de mobilité reste régie par la législation française.

Néanmoins, les dispositions de la législation du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc) et qu'elles sont plus favorables que la législation française : dans ce cas, préciser les dispositions concernées ci-dessous.

### **2. Horaires applicables et équipements et produits utilisés pendant la période de mobilité à l'étranger**

Horaires de travail : .....

Équipements et produits utilisés : .....

### **3. 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 lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie ;
- n° de police :

2. Garanties prises par l'organisme 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 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 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

#### **4. 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

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (*Rayer la mention inutile*) ou l'organisme de formation d'accueil (*Rayer la mention inutile*) s'engage à faire parvenir à l'employeur français 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.

## ANNEXE 2 :

### NOTICE RELATIVE À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ, 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

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, 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 de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme 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 les périodes de mobilité, pour lesquelles une mise à disposition du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.

(Pour les mobilités conduisant à une mise en veille du contrat, cf. convention et notice afférents).

#### **1. L'impact sur le contrat de travail**

Pour les périodes de mobilité, l'alternant est " 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.

Il s'agit d'une opération consistant pour une entreprise à " prêter " un alternant temporairement à un autre organisme situé à l'étranger (une entreprise, dite " utilisatrice " ou un centre de formation), en lui transférant partiellement et temporairement la subordination juridique qui la lie au salarié concerné au profit exclusif de l'organisme d'accueil étranger, et ce quel que soit le statut de l'alternant dans l'Etat d'accueil.

Concrètement, cela signifie que la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant demeure et que le contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. La législation française continue donc de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Néanmoins, les dispositions du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc.) et qu'elles sont plus favorables que la législation française. Par exemple, la durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires pour les alternants mineurs (sauf dérogations cf. infra).

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger.

Il continue également de verser la rémunération à l'alternant ainsi que les charges afférentes. Celles-ci peuvent faire l'objet ou non, d'une facturation à l'entreprise " utilisatrice " accueillant l'alternant.

L'entreprise d'accueil est pour sa part, responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la santé et la sécurité et la durée du travail, dans les conditions fixées par la convention.

Le bénéficiaire continue d'appartenir au personnel de l'employeur français ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise française.

Néanmoins, pour la mise en œuvre des dispositions du code du travail soumises à des conditions ou à des seuils d'effectifs (IRP dont CSE, OETH, etc.) conformément aux dispositions de l'article L. 1111-3 (1°) du code du travail, s'agissant d'un alternant, ce dernier n'est pas décompté dans les effectifs de l'entreprise d'origine au titre de l'article L. 1111-2 du code du travail.

- Démarches à accomplir

La convention de mise à disposition conclue entre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme 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 au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation 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. A noter : la convention ne peut pas prévoir des dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en mobilité dans le pays d'accueil qui lui sont moins favorables que les dispositions légales et réglementaires françaises ou que les dispositions inscrites dans son contrat de travail initial.

### Rappel des dispositions en vigueur en France

#### A. - Droit commun applicable aux alternants majeurs en matière de durée du travail

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée (article L6325-5)

A ce titre, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants).

Plus précisément :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27) ;

- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18) ;

- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L.3121-20) ;
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2) ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15) ;
- repos quotidien : durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine. Ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3) ;
- congés payés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

|   |
|---|
| <a href="#">Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre</a> |
|---|

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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 si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

## **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 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 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'alternant, 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 bac 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 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 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, la couverture sociale de l'alternant n'est pas modifiée : il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

Les alternants qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre de l'Union européenne bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d'origine en vertu des dispositions du règlement (UE) n° 883/2004.

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.

- Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

- Pour les mobilités dans un autre Etat membre de l'Union européenne :

Le formulaire A1 " Attestation concernant la législation applicable " est utilisé pour attester de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Pour l'obtenir, l'employeur doit compléter le formulaire S 3208b " Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français ", et l'adresser, avant le départ de son salarié, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du lieu du siège de son entreprise (ou à la Mutualité sociale agricole dont relève son salarié). Il remet une copie de ce formulaire au salarié.

Après accord de la caisse d'assurance maladie, l'employeur remettra à l'alternant un exemplaire du formulaire A1. Ce formulaire atteste de la législation de sécurité sociale qui est applicable, et confirme que les cotisations de sécurité sociale n'ont pas à être versées dans l'Etat d'accueil.

Les organismes compétents pour délivrer ce formulaire seront, en fonction de la situation :

- En règle générale : la caisse primaire d'assurance maladie maternité (<https://www.ameli.fr>) du siège de l'entreprise ;
- Régime agricole : la caisse de mutualité sociale agricole (<http://www.msa.fr>) dont relève le travailleur ;
- Marins : la caisse de retraite des marins (<http://www.enim.eu/>) du quartier des affaires maritimes dont relève le marin ;
- Mines : la société de secours minière dont relève l'intéressé.

Si le formulaire A1 n'a pas été demandé, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation mis à disposition peut utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) lui permettant de bénéficier de tous les soins qui s'avèrent médicalement nécessaires au cours de son séjour temporaire dans l'Etat d'accueil.

D'une durée de validité de deux ans, cette carte doit être présentée par l'alternant aux professionnels de santé pour attester de ses droits à l'assurance maladie française. La CEAM garantit un accès direct au système de santé public dans le pays de séjour, sans démarche préalable auprès de l'institution d'assurance maladie locale. Les prestations sont servies sur présentation de la CEAM dans les mêmes conditions (modalités, tarifs) que pour les assurés du pays de séjour. Attention, elle ne le dispense pas systématiquement d'avoir à avancer les frais ; le tiers payant ne fonctionne qu'avec certains hôpitaux publics dans les autres Etats membres de l'Union européenne. La CEAM est gratuite, individuelle et nominative et est délivrée dans un délai de quinze jours sur demande de l'assuré auprès de sa caisse d'assurance maladie ou directement en ligne sur le site Internet des organismes. Aucun document justificatif n'est à fournir lors de la demande de CEAM. Si celle-ci n'a pas été demandée à temps avant le départ, l'assuré peut obtenir sans délai, auprès de sa caisse d'assurance maladie, un certificat provisoire de remplacement (CPR), d'une durée de validité de trois mois, qui a la même valeur que la CEAM. Le CPR peut comporter une date de validité antérieure à sa date d'émission dès lors que l'assuré avait des droits ouverts avant cette date : ceci peut être nécessaire lorsque des soins urgents ont déjà été dispensés par l'établissement de soins étranger. Ce certificat peut être demandé depuis le lieu de séjour hors de France.

- Pour les mobilités en dehors de l'Union européenne :

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, 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>).

- 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 de formation d'accueil s'engage à faire parvenir à l'employeur français 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, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463\*02) est téléchargeable à l'adresse suivante : <https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/128/s6200.pdf>.

#### **4. Les possibilités de financement**

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit au moins maintenir le salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Lorsque la mobilité est réalisée au sein de l'Union européenne, l'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'accorder sur une compensation des salaires et des charges, qui ne peut excéder le montant du salaire et des charges se rapportant à la période de mobilité. Le cas échéant, ce montant est précisé dans l'article 4 de la convention. Lorsque la mobilité est réalisée en dehors de l'Union européenne, c'est à la législation du pays d'accueil, si elle existe dans ces matières de prêt de salariés, de régir les dispositions en matière de remboursement des rémunérations et accessoires versés par l'employeur.

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financements, auprès des différents financeurs, notamment :

- 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 tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que 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 de l'alternant. L'opérateur de compétences peut intervenir pour financer les frais de déplacement, de logement ou autres. Lorsque l'employeur et l'entreprise/ organisme de formation d'accueil s'accordent sur une compensation des salaires et des charges, la prise en charge possible de l'opérateur de compétences ne pourra pas excéder la différence entre le total des salaires et charges et le montant faisant l'objet d'une facturation de l'employeur à l'entreprise/ organisme de formation d'accueil ;
- les programmes européens et notamment Erasmus : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus peut permettre de bénéficier d'un budget afin de financer les frais de voyage et de séjour 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/>).

- Les formalités à accomplir relative au financement

Avant la conclusion de la convention, l'employeur adresse à son opérateur de compétences le projet de convention avec une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme de formation 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 à disposition**

- Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

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 qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil.

- Obligations de l'employeur français

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du travail pendant la période de mobilité. A ce titre :

- il continue de verser le salaire et les charges afférentes qui font l'objet d'une compensation par l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil au titre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;
- il s'assure que les conditions d'exécution de la formation pendant la mobilité permettent de garantir, notamment, la sécurité de l'alternant et correspondent à ces aptitudes et objectifs de formation ;
- l'employeur assure une réintégration réussie du bénéficiaire après la période de mobilité.

- Obligations de l'organisme de formation français

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 différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;
- 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 validation et le cas échéant 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 une réintégration réussie dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

- Obligations de l'entreprise d'accueil

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

- fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- présenter au bénéficiaire du contrat de professionnalisation les risques propres à son entreprise ;
- 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 le bénéficiaire, justifiées 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 (remplir cette partie de l'annexe pour chaque période) :

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 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 ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil), sous réserve du maintien des règles française plus favorables ;

- 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 ;
- 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 de formation d'accueil

L'organisme 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'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, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

# 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 chargée 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.63234, 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 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 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

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

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 :

Prénom :

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 name:

.....

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 qui ne peut excéder un an ou la moitié de la durée totale du contrat.

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 or up to half of the total duration of the contract.

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 organization, 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 ( les ) 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***

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 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.

(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

l.

(3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA français.

s.

#### **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

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) :.....

**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 )

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

1re période :

2e 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 :

### 5) 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 À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ, D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, 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

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, 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 rattachement des obligations des signataires de la convention de mobilité.

**Elle concerne les périodes de mobilité pour lesquelles une mise à disposition de l'apprenti ou**

**du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.**  
**(Pour les mobilités conduisant à une mise en veille du contrat, cf. convention et notice afférents).**

### **1. L'impact sur le contrat de travail**

**Pour les périodes de mobilité, l'alternant est « 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.**

Il s'agit d'une opération consistant pour une entreprise à « prêter » un alternant temporairement à un autre organisme situé à l'étranger (une entreprise, dite « utilisatrice » ou un centre de formation), en lui transférant partiellement et temporairement la subordination juridique qui la lie au salarié concerné au profit exclusif de l'organisme d'accueil étranger, et ce quel que soit le statut de l'alternant dans l'Etat d'accueil.

Concrètement, cela signifie que la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant demeure et que le contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. **La législation française continue donc de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Néanmoins, les dispositions du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc.) et qu'elles sont plus favorables que la législation française.** Par exemple, la durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires pour les apprentis mineurs (sauf dérogations cf. infra).

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger.

Il continue également de verser la rémunération à l'alternant ainsi que les charges afférentes. Celles-ci peuvent faire l'objet ou non, d'une facturation à l'entreprise « utilisatrice » accueillant l'alternant.

L'entreprise d'accueil est pour sa part, responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la santé et la sécurité et la durée du travail, dans les conditions fixées par la convention.

Le bénéficiaire continue d'appartenir au personnel de l'employeur français ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise française.

Néanmoins, pour la mise en œuvre des dispositions du code du travail soumises à des conditions ou à des seuils d'effectifs (IRP dont CSE, OETH, etc.) conformément aux dispositions de l'article L. 1111-3 (1°) du code du travail, s'agissant d'un apprenti alternant, ce dernier n'est pas décompté dans les effectifs de l'entreprise d'origine au titre de l'article L. 1111-2 du code du travail.

#### ***Démarches à accomplir***

La convention de mise à disposition 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 le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation 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. **A noter : la convention ne peut pas prévoir des dispositions applicables à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en mobilité dans le pays d'accueil qui lui sont moins favorables que les dispositions légales et réglementaires françaises ou que les dispositions inscrites dans son contrat de travail initial.**

#### ***Rappel des dispositions en vigueur en France***

##### *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 (art. L. 6221-1 du code du travail).

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. 3111-1 et suivants).

Plus précisément :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27) ;
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18) ;
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2) ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15) ;
- repos quotidien : durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3) ;
- congés payés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours

## 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 bac 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'apprentis 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, la couverture sociale de l'alternant n'est pas modifiée : il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

Les alternants qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre de l'Union européenne bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d'origine en vertu des dispositions du règlement (UE) n° 883/2004.

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.

#### ***Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale***

– Pour les mobilités dans un autre Etat membre de l'Union européenne :

Le formulaire A1 « Attestation concernant la législation applicable » est utilisé pour attester de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Pour l'obtenir, l'employeur doit compléter le formulaire S 3208b « Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français », et l'adresser, avant le départ de son salarié, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du lieu du siège de son entreprise (ou à la Mutualité sociale agricole dont relève son salarié). Il remet une copie de ce formulaire au salarié.

Après accord de la caisse d'assurance maladie, l'employeur remettra à l'alternant un exemplaire du formulaire A1. Ce formulaire atteste de la législation de sécurité sociale qui est applicable, et confirme que les cotisations de sécurité sociale n'ont pas à être versées dans l'Etat d'accueil.

Les organismes compétents pour délivrer ce formulaire seront, en fonction de la situation :

- En règle générale : la caisse primaire d'assurance maladie maternité (<https://www.ameli.fr>) du siège de l'entreprise ;
- Régime agricole : la caisse de mutualité sociale agricole (<http://www.msa.fr/>) dont relève le travailleur ;
- Marins : la caisse de retraite des marins (<http://www.enim.eu/>) du quartier des affaires maritimes dont relève le marin ;
- Mines : la société de secours minière dont relève l'intéressé.

Si le formulaire A1 n'a pas été demandé, l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation mis à disposition peut utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) lui permettant de bénéficier de tous les soins qui s'avèrent médicalement nécessaires au cours de son séjour temporaire dans l'Etat d'accueil.

D'une durée de validité de deux ans, cette carte doit être présentée par l'alternant aux professionnels de santé pour attester de ses droits à l'assurance maladie française. La CEAM garantit un accès direct au système de santé public dans le pays de séjour, sans démarche préalable auprès de l'institution d'assurance maladie locale. Les prestations sont servies sur présentation de la CEAM dans les mêmes conditions (modalités, tarifs) que pour les assurés du pays de séjour. Attention, elle ne le dispense pas systématiquement d'avoir à avancer les frais ; le tiers payant ne fonctionne qu'avec certains hôpitaux publics dans les autres Etats membres de l'Union européenne. La CEAM est gratuite, individuelle et nominative et est délivrée dans un délai de quinze jours sur demande de l'assuré auprès de sa caisse d'assurance maladie ou directement en ligne sur le site Internet des organismes.

Aucun document justificatif n'est à fournir lors de la demande de CEAM. Si celle-ci n'a pas été demandée à temps avant le départ, l'assuré peut obtenir sans délai, auprès de sa caisse d'assurance maladie, un certificat provisoire de remplacement (CPR), d'une durée de validité de trois mois, qui a la même valeur que la CEAM. Le CPR peut comporter une date de validité antérieure à sa date d'émission dès lors que l'assuré avait des droits ouverts avant cette date : ceci peut être nécessaire lorsque des soins urgents ont déjà été dispensés par l'établissement de soins étranger. Ce certificat peut être demandé depuis le lieu de séjour hors de France.

– Pour les mobilités en dehors de l'Union européenne :

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, 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>).

### ***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 à l'employeur français 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 à l'adresse suivante : <https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/128/s6200.pdf>.

### **Les possibilités de financement**

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit au moins maintenir le salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mobilité est réalisée au sein de l'Union européenne, l'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'accorder sur une compensation des salaires et des charges, qui ne peut excéder le montant du salaire et des charges se rapportant à la période de mobilité. Le cas échéant, ce montant est précisé dans l'article 4 de la convention.

Lorsque la mobilité est réalisée en dehors de l'Union européenne, c'est à la législation du pays d'accueil, si elle existe dans ces matières de prêt de salariés, de régir les dispositions en matière de remboursement des rémunérations et accessoires versés par l'employeur.

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financements, 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 assurés 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 tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que 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 de l'alternant. L'opérateur de compétences peut intervenir pour financer les frais de déplacement, de logement ou autres. Lorsque l'employeur et l'entreprise/ organisme de formation d'accueil s'accordent sur une compensation des salaires et des charges, la prise en charge possible de l'opérateur de compétences ne pourra pas excéder la différence entre le total des salaires et charges et le montant faisant l'objet d'une facturation de l'employeur à l'entreprise/ organisme de formation d'accueil ;

– **les programmes européens et notamment Erasmus+** : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus peut permettre de bénéficier d'un budget afin de financer les frais de voyage et de séjour 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/>).

### ***Les formalités à accomplir relative au financement***

Avant la conclusion de la convention, l'employeur adresse à son opérateur de compétences le projet de convention avec 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.

#### **4. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise à disposition**

##### **-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 qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil

##### **-Obligations de l'employeur français**

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du travail pendant la période de mobilité. A ce titre :

- il continue de verser le salaire et les charges afférentes qui font l'objet d'une compensation par l'entreprise ou l'organisme/centre de formation d'accueil au titre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;
- il s'assure que les conditions d'exécution de la formation pendant la mobilité permettent de garantir, notamment, la sécurité de l'alternant et correspondent à ces aptitudes et objectifs de formation ;
- l'employeur assure une réintégration réussie du bénéficiaire après la période de mobilité.

##### **-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 différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;
- 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 validation et le cas échéant 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 une réintégration réussie dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

##### **-Obligations de l'entreprise d'accueil**

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

- fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- présenter au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage les risques propres à son entreprise ;
- 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 le bénéficiaire, justifiées 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 (remplir cette partie de l'annexe

pour chaque période) :

*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 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 ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil), sous réserve du maintien des règles française plus favorables ;*

- 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 ;
- 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, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

## **ANNEX 2**

### **GUIDELINES RELATING TO THE AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT 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 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, 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***

#### ***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.).

## 2. Conditions for evaluating competencies acquired abroad

It is now becoming accepted practice for a mobility period to be an integral component of study programmes leading to a degree, a vocational qualification or a vocational training certificate (only as part of a professionalisation contract for the latter), and for a part of the assessment to be delegated to the host organisation. The assessment and validation of this mobility component should be carried out in conjunction with the host company.

Consequently, if the assessment contributes to the awarding of a degree, qualification or certificate, **the methods of evaluating the competencies acquired abroad must be examined with the certifying authority.**

This will enable the training organisation or the training centre in France to:

- ensure that some or all of a competency module can be evaluated abroad during the course of the mobility programme, and identify under what conditions such assessment is possible: for the vocational diplomas awarded under the auspices of the French national education ministry in particular, such assessment abroad is possible as part of the continuous training assessment system (*contrôle en cours de formation*, CCF), subject to the apprentice training centre being accredited to practise it;
- provide the foreign partners with the documents required for the assessment (identification of activities to be conducted, competencies to be developed and, where appropriate, assessed, and identification of the assessment criteria and the arrangements for transmitting the results of that assessment);
- check the compatibility of the timing of the mobility programme with the examination timetable, to enable the apprentice, where appropriate, to be assessed in the form of one-off tests in France.

It should be noted, for the vocational training diplomas delivered by the French national education system, that in addition to the possibility of some or all of a competency module being assessed abroad during a mobility programme, an optional mobility module (*unité facultative mobilité*, UFM) also exists, which corresponds to an optional competency module in the vocational baccalaureate diploma and validates the outcomes of a period of training completed abroad, in preparation for that diploma.

Therefore, in preparation for a vocational diploma delivered by the French national education system, it is possible for the certifying assessment of the learning outcomes of a mobility to be carried out abroad, in the form of continuous assessment (CCF) for competency modules that are part of the diploma syllabus, and/or as part of such an optional unit (optional module).

The framework for a mobility programme that includes assessment while abroad is based on the principles of the European ECVET system, which requires that a partnership agreement be drawn up between the participating organisations, and that a Learning Agreement define the training and assessment objectives and the monitoring arrangements. The host training organisation/centre can therefore assess the learning outcomes achieved during a mobility period and, after validation and recognition by the trainee's home institution, these outcomes can be recognised.

### ***Formalities to complete***

The apprentice training centre or training organisation is responsible for contacting the diploma- or certificate-awarding authority before the mobility period begins with a view to organising the method of recognising the outcomes of the mobility programme.

### 3. Sickness, maternity, occupational accident/illness, disability and pension cover

During this mobility period abroad, the trainee's social security cover is unchanged: they continue to benefit from the social security cover afforded to French employees.

Trainees who complete part of their training in another European Union Member State benefit from the maintenance of their social protection in the country of origin by virtue of Regulation (EU) No. 883/2004.

For mobility periods completed outside the European Union, social cover may be provided in accordance with the provisions of the international social security agreements and the social legislation in the host country.

#### ***Formalities to be completed with regard to social security cover***

- For mobility periods in another European Union Member State:

Form A1 "Certificate concerning the applicable legislation" (*Attestation concernant la législation applicable*) is used to certify which legislation is applicable to a worker who is not affiliated to the social protection system in the country where they are working. To obtain this certificate, the employer must complete form S 3208b "Maintaining the French social security regime for a salaried worker seconded outside of France" (*Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français*) and send it to the health fund (CPAM) for the company's head office (or the agricultural social mutual fund (MSA) to which the employee is affiliated), prior to the employee's departure. The employer must also give a copy of this form to the employee.

Once the CPAM has given its agreement, the employer will provide the trainee with a copy for form A1. This form specifies which social security legislation applies and confirms that social security contributions do not need to be paid in the host State.

The organisations empowered to issue this form are, depending on the situation:

- As a general rule: the health (sickness and maternity) fund (CPAM) (<https://www.ameli.fr>) for the area in which the company's head office is located;
- Agricultural scheme: the agricultural social mutual fund (*caisse de mutualité sociale agricole*, MSA) (<http://www.msa.fr/>) to which the worker is affiliated;
- Seafarers: the seafarers' pension fund (*caisse de retraite des marins*, CRM) (<http://www.enim.eu/>) for the maritime affairs district in which the seafarer is based;
- Mining: the miners' welfare society (*société de secours minière*, SSM) to which the person in question is affiliated.

If form A1 has not been requested, the seconded apprentice or beneficiary of a professionalisation contract can use their European Health Insurance Card (EHIC), which entitles them to all the healthcare that is medically necessary during the temporary stay in the host State.

This card is valid for two years and must be presented to medical professionals by the trainee to justify their entitlement to French health insurance. The EHIC guarantees direct access to the healthcare system in the host country, without any need for further formalities with the local health insurance institution. Services are provided on presentation of the EHIC under the same conditions (access arrangements, payments) that apply to people insured in the country. N.B. This does not necessarily mean that there is nothing to pay up front: the third-party payment system is only in operation in certain public hospitals in the other European Union Member States. The EHIC is free, individual and nominative and it is issued on request within two weeks by the CPAM, or directly online on the organisations' websites.

No supporting documents are required when applying for the EHIC. If it is not requested in good time before departure, the insured party can immediately obtain a provisional replacement certificate (CPR) from their CPAM, which is valid for three months and has the same value as the EHIC. The CPR may include a validity date that is earlier than its date of issuance if the insured party already benefited from social security rights before that date: this may be necessary when urgent treatment has already been provided by a foreign healthcare facility. This certificate can also be requested from outside of France.

- For mobility periods outside the European Union :

For mobility periods outside the European Union, it is recommended that the persons concerned contact the Centre of European and International Liaisons for Social Security (*Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale*) (<https://www.cleiss.fr/>) for more information, and consult the list of bilateral social security agreements (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

### ***Formalities to complete in the event of an occupational accident during a mobility period***

If the trainee has an accident, either while working or when travelling to or from work, the host company or the host training organisation/centre undertakes to send the employer the information it needs to submit the accident declaration to the social security regime to which the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract belongs, as required by French law.

The accident declaration form (CERFA form 14463\*02) can be downloaded from: <https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/128/s6200.pdf>.

## **Funding possibilities**

During the mobility period, the employer must at least maintain the salary of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract.

When the mobility period is completed within the European Union, the employer and the host company may agree on compensation for salaries and charges, which may not exceed the amount of the salary and the charges relating to the mobility period. Where appropriate, this amount will be specified in Article 4 of the agreement. When the mobility period is completed outside the European Union, the legislation of the host country, if it exists on such matters relating to secondment salaries, shall govern the reimbursement of salaries and incidental costs paid by the employer.

Prior to the implementation of a mobility project, the necessary steps must be taken to obtain funding from the different funding bodies, including:

- **the employer's competency operator (OPCO)** covers the expenses related to the international mobility of apprentices provided for by point 10 of Article L.6231-2 provided that they are covered by the apprentice training centre, on the basis of a flat rate determined by the competency operator, by the type of activity and geographical zone, which is the same for all the apprentice training centres concerned;
- **the employer's competency operator may also cover** some or all of the expenses incurred by the mobility programme abroad. In fact, the competency operator may, depending on its policies, fund some or all of the loss of resources, as well as costs of any nature including those corresponding to social security contributions and, where applicable, the trainee's salary and related expenses incurred by the mobility period. The competency operator may also provide funding to cover travel, accommodation or other expenses. Where the employer and the host company/training organisation agree on compensation for salaries and charges, the amount that may be covered by the competency operator may not exceed the difference between the total amount of the salaries and charges and the amount billed by the employer to the host company/training organisation;
- **European programmes, including Erasmus+:** Erasmus calls for proposals are published every year and can provide a budget to finance trainees' travel and subsistence costs (<https://info.erasmusplus.fr/>);
- **Regional authorities:** they often offer aid for mobility; the schemes differ from region to region.
- **the Franco-German Youth Office (FGYO, OFAJ in French):** the FGYO publishes call for projects all year round (<https://www.ofaj.org/>);
- **Pro Tandem:** ProTandem subsidises and coordinates French-German exchanges for young people and adults in vocational training (<https://protandem.org/fr/>);
- **the Franco-Quebecois Youth Office (Office Franco-Québécois pour la jeunesse, OFQJ):** supports young people on mandatory or non-mandatory placements during their higher education or vocational training (all levels are concerned) (<https://www.ofqj.org/>).

### ***Formalities to be completed relating to funding***

Before signing the agreement, the employer must send the draft agreement to its competency operator, accompanied by a funding application.

At the same time, the organisation/apprentice training centre contacts the different potential funding bodies, as part of its remit of helping trainees complete the formalities required to access the aid to which they are entitled under the current law and regulations.

## **4. Reminder of the obligations of the signatories of the mobility agreement in connection with**

## **the secondment of the trainee in the employment contract**

### **-Obligations of the beneficiary of the professionalisation contract or apprenticeship contract**

The beneficiary's obligations include:

- carrying out the tasks entrusted to them by the host company in accordance with the clauses of this agreement and its educational annex, as part of their practical and/or theoretical training;
- regularly and spontaneously presenting the liaison tools to the host company;
- complying with the rules on confidentiality and professional secrecy transmitted to them by the host company.

### **-Obligations of the French employer**

The employer remains responsible for the conditions of performance of the work during the mobility period. It therefore:

- continues to pay the salary and related charges which are offset by the host company or training organisation/centre in the context of a not-for-profit loan of employees;
- ensures that the conditions of provision of the training during the mobility period guarantee, amongst other considerations, the trainee's safety and correspond to their abilities and training objectives;
- ensures the successful re-integration of the beneficiary after the mobility period.

### **-Obligations of the French training organisation/apprentice training centre**

The apprentice training centre or training organisation is the main interlocutor of the different stakeholders and coordinates the entire process. Accordingly, it is responsible for:

- helping the different stakeholders to conclude this agreement;
  - taking the necessary steps to obtain grants and funding from the different funding bodies;
  - contacting the authority awarding the diploma or certificate in order to organise the validation procedure and, where applicable, the recognition of the outcomes of the mobility programme,
- monitoring and supporting the trainee during the mobility period, especially if they encounter any difficulties;
  - ensuring, where applicable, a successful return to the company of origin after the mobility period.

### **-Obligations of the host company:**

The host company's obligations include:

- providing collective and personal protective equipment;
- informing the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract about the risks specific to its company;
- managing and controlling the beneficiary's activities by appointing a "tutor" to supervise them who has the required educational and professional competencies, but is also of good character and able provide guidance;
- recording the number of hours worked by the beneficiary and providing proof thereof in the form of a record of these hours that is transmitted to the employer;
- ensuring that the beneficiary is entrusted with tasks compatible with both their abilities and the training objectives during this mobility period (complete this part of the annex for each period);

*If young people under the age of 18 are required to carry out hazardous work or to use hazardous machinery or products, the host company must certify that it complies with all relevant regulations relating to derogations from the prohibition of certain types of work (concerning mobility periods completed in the European Union, see the regulations applicable in the host country applying Directive (EU) 94/33 on the protection of young people at work, Article 7.3 on the prohibition of work and Articles 8, 9 and 10 on working time and rest periods; see the Administrative Annex; concerning mobility periods completed outside the EU, refer to the rules applicable in the host country), subject to the maintenance of French rules if they are more favourable;*

- providing the trainee with safety training, informing them of any specific risks they will encounter during their mobility period, and providing them with the necessary collective and personal protective equipment.
- if the beneficiary is provided with accommodation: providing decent accommodation compliant with health and safety standards and in the host country;
- enabling the beneficiary to complete their liaison tools or write their report (where required) by giving them the time to do so.

### **-Obligations of the host training organisation/centre**

The host training organisation/centre's missions include:

- providing beneficiaries with theoretical training in compliance with the rules set out in this agreement;
- developing their knowledge and competencies, in line with their professional project;
- providing the beneficiary with safety training, to inform them of the specific risks they will encounter during their training;
- monitoring and supporting the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract;
- assessing the competencies acquired by the beneficiaries, where appropriate, in compliance with the rules set out in this agreement and those of the certifying body;
- keeping a record of the number of hours worked by the person on the mobility programme and sending proof in the form of a record of these hours to the employer.

**CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE  
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL  
OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLI DANS OU HORS DE  
L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT  
DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT**

Articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du Code du travail

Pièce obligatoire à annexer au contrat de professionnalisation

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

**L'employeur français *Dénomination sociale***

Situé au (*Adresse compléter*) :

Téléphone :

Mail :

Immatriculé sous le SIRET (*compléter*)

IDCC applicable (*compléter*)

Représenté légalement par (*Prénom, Nom et qualité du signataire*), relevant de l'opérateur de compétences ( *compléter*)

ci-après désigné L'employeur

**L'organisme de formation français *Dénomination sociale***

Situé au (*Adresse compléter*) :

Téléphone :

Mail :

Immatriculé sous le SIRET (*compléter*)

Enregistré sous le n° de déclaration d'activité (*compléter*) auprès de la Préfecture de la région (*compléter*).

Représenté légalement par (*Prénom, Nom et fonction dans l'organisme de formation*)

ci-après désigné l'organisme de formation

**L'entreprise d'accueil (*le cas échéant*) *Dénomination sociale***

Pays d'accueil :

Située au (*Adresse*) :

Téléphone :

Mail :

Numéro d'identification (*compléter*)

Représentée légalement par (*Prénom, Nom et qualité du signataire*),

ci-après désignée L'entreprise d'accueil

**L'organisme de formation d'accueil (le cas échéant) *Dénomination sociale***

Pays d'accueil :

Situé au (*Adresse*)

Téléphone :

Mail :

Numéro d'identification (*compléter*)

Représenté légalement par (*Prénom, Nom et qualité du signataire*),

ci-après désigné l'organisme de formation d'accueil

**Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

***Nom de naissance et prénom***

Numéro d'enregistrement du contrat de professionnalisation : (*compléter*)

ci-après désigné Le bénéficiaire

**Article 1 : Objet**

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut exécuter une partie de son contrat à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an ou la moitié de la durée totale du contrat. Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat. 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 présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans une entreprise ou un organisme de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

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 de formation d'accueil sont déterminés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également, le cas échéant, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, ainsi que

les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l'annexe administrative.

## **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 .....,

du ..... au .....,

soit une durée totale de : ..... semaines.

## **Article 3 : Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité**

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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 de formation d'accueil suivant :

2. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés, les repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité 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 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 4 : Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

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 français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation [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]

[A compléter, le cas échéant] : .....

### **Article 5 : Suivi dans le pays d'accueil**

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation est assuré dans l'entreprise d'accueil par *(Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil)*.

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation est assuré dans l'organisme de formation d'accueil par *(Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation d'accueil)*.

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 *(Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation français.)*.

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

### **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 express 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 dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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 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 7 : Entrée en vigueur de la convention**

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

Fait en *(nombre d'exemplaires pour chaque partie)* exemplaire, à.....,

le .....

**Pour l'employeur français**

Nom et qualité du signataire

Cachet de l'entreprise cliente

**Pour l'organisme de formation français**

Nom et qualité du signataire

Cachet de l'organisme de formation

**Pour l'entreprise d'accueil**

*(le cas échéant)*

Nom et qualité du signataire

Cachet de l'entreprise cliente

**Pour l'organisme de formation d'accueil**

*(le cas échéant)*

Nom et qualité du signataire

Cachet de de l'organisme de formation

**Pour le bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Nom et signature de l'alternant

*Ce modèle de convention, donné à titre d'exemple, intègre les mentions qui doivent obligatoirement figurer conformément à l'arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux Articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du Code du travail. Ce document est à établir sur du papier à en-tête de l'organisme de formation*

# ANNEXE 1 :

## ANNEXE PEDAGOGIQUE

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme de formation d'accueil (cf. référentiel de formation) :

1<sup>ère</sup> période :

.....  
.....

2<sup>e</sup> période (le cas échéant) :

.....  
.....

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

1<sup>re</sup> période :

.....  
.....

2<sup>e</sup> 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).

## 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. 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 lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie ;
- n° de police :

2. Garanties prises par l'organisme 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 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 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

### **3. 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 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, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (*Rayer la mention inutile*) ou l'organisme de formation d'accueil (*Rayer la mention inutile*) s'engage à faire parvenir à l'organisme 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

## **ANNEXE 2 :**

### **NOTICE RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, 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 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, 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 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). 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 le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme 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 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 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 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 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 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 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 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 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, 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 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 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 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.

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 l'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 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 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 de formation d'accueil s'engage à faire parvenir, 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, conformément à la législation française.  
Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463\*02) est téléchargeable sur le site [ameli.fr](http://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 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 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 de formation 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 français

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

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 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 ;
- 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.

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

#### Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles **R. 6222-66** et **R. 6325-33** du code du travail

NOR: MTRD2002357A

La ministre du travail,

Vu le [code du travail](#), notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33,

Arrête :

#### **Article 1**

Le modèle de convention prévu aux articles [R. 6222-66](#) et [R. 6325-33](#) 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 chargée 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. 6222-66** et **R. 6325-33** 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. 6222-66 et R. 6325-33, decrees that:

**Art. 1.** – The standard agreement provided for by Articles [R. 6222-66](#) et [R. 6325-33](#) 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 D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » 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. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33
- du [code de la sécurité sociale](#), notamment les articles L.412-8, L. 742-1 R. 412-4, R.742-6 et D.412-3

## ***APPENDICES***

### **ANNEX 1**

AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT FOR AN APPRENTICE OR BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION CONTRACT, IN A HOST COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR A CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION, LEADING TO THE SUSPENSION OF THE CONTRACT OF THE TRAINEE'S EMPLOYMENT CONTRACT

This agreement is entered into pursuant to the following texts:

- the Labour Code, in particular Articles L. 6222-42 et L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33
- the Social Security Code, in particular Articles L.412-8, L. 742-1 R. 412-4, R.742-6 et D.412-3

## **Préambule**

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 en veille du contrat » de l'alternant entre l'employeur français et l'alternant.

## **Preamble**

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 "suspension" of the trainee's contract with their French employer.

## **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 :  
Prénom :  
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 name:

.....

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 qui ne peut excéder un an ou la moitié de la durée totale du contrat.

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.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat. 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 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, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

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, le cas échéant, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, 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 or up to half of the total duration of the contract.

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 organization, during their stay abroad, or alternate these two activities.

During the mobility period, the trainee's employment contract with the company based in France can be "suspended". In this situation, the training organisation or company in the host country takes over sole responsibility for the conditions of performance of the contract. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract is therefore subject to the statutory and collective agreement provisions in force in the host country, in particular with regard to health and safety at work, pay, working time, weekly rest times and public holidays.

**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 and during which their employment contract is suspended.**

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, where appropriate, of the method of assessing the competencies acquired abroad.

The conditions applicable in matters such as working time, holidays, weekly rest times and public holidays, working hours, equipment and products used, social protection, and the information on civil and professional liability insurance are set out in the ***Administrative Annex***.

**Article 2**  
***Durée de la (les) 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. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés et repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité 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 working time (teaching time included), holidays, weekly rest times, public holidays, working hours, equipment and products used and the applicable health and safety provisions are detailed 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***

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]

A compléter [le cas échéant]

#### **Article 4**

##### ***Resources available to the beneficiary of the professionalisation contract***

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]  
.....

(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.

(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 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.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

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) :.....

**Article 7**  
***Entry into force of the agreement***

The agreement is applicable as of its signing.

It is forwarded to the competency operator (OPCO).

In certain cases, the beneficiary of the apprenticeship or professionalisation contract may sign a new employment contract during their mobility period abroad. In that case, said contract will be annexed to this agreement.

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 )

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

1re période :

2e 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 :

#### **5) 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 À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ, D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, 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 les périodes de mobilité pour lesquelles une mise en veille du contrat de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.**

**(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 le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation 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 bac 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'apprentis 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](http://ameli.fr).

## **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.

#### **4. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille**

##### **-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 qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil

##### **-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'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 différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;
- 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 validation et le cas échéant 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 une réintégration réussie dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

### **-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, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

## ANNEX 2

### GUIDELINES RELATING TO THE AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT FOR A BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION OR APPRENTICESHIP CONTRACT IN A HOST COMPANY OR ORGANISATION OR A TRAINING CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION, LEADING TO THE SUSPENSION OF THE TRAINEE'S EMPLOYMENT CONTRACT

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 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

**During the mobility period, the trainee's employment contract is "suspended" for a predetermined, limited period corresponding to the duration of their training in a company or a training organisation/centre situated abroad.**

The contractual relationship between the employer and the trainee is also temporarily "suspended".

In this situation, it is the training organisation and/or company in the host country which takes on sole responsibility. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract is therefore subject to the statutory and collective agreement provisions in force in the host country, in particular with regard to health and safety at work, pay, working time, weekly rest times and public holidays.

The "suspension" of the contract consists of temporarily suspending the employment contract binding the employee to the company of origin which initially employed them.

The trainee is still a member of the company of origin's staff, but does not keep the statutory benefits or those that apply under any collective agreements from which they would have benefited if they had been performing their work in the home establishment throughout the period when they are temporarily transferred to the host company.

The suspension of the employment contract does not interrupt the counting of the duration of the contract and the employee's length of service.

#### ***Formalities to complete***

The mobility 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, validation and recognition 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.

## 2. Conditions for evaluating competencies acquired abroad

It is now becoming accepted practice for a mobility period to be an integral component of study programmes leading to a degree, a vocational qualification or a vocational training certificate (only as part of a professionalisation contract for the latter), and for a part of the assessment to be delegated to the host organisation. The assessment and validation of this mobility component should be carried out in conjunction with the host company.

Consequently, if the assessment contributes to the awarding of a degree, qualification or certificate, **the methods of evaluating the competencies acquired abroad must be examined with the certifying authority.**

This will enable the training organisation or the training centre in France to:

- ensure that some or all of a competency module can be evaluated abroad during the course of the mobility programme, and identify under what conditions such assessment is possible: for the vocational diplomas awarded under the auspices of the French national education ministry in particular, such assessment abroad is possible as part of the continuous training assessment system (*contrôle en cours de formation*, CCF), subject to the apprentice training centre being accredited to practise it;
- provide the foreign partners with the documents required for the assessment (identification of activities to be conducted, competencies to be developed and, where appropriate, assessed, and identification of the assessment criteria and the arrangements for transmitting the results of that assessment);
- check the compatibility of the timing of the mobility programme with the examination timetable, to enable the apprentice, where appropriate, to be assessed in the form of one-off tests in France.

It should be noted, for the vocational training diplomas delivered by the French national education system, that in addition to the possibility of some or all of a competency module being assessed abroad during a mobility programme, an optional mobility module (*unité facultative mobilité*, UFM) also exists, which corresponds to an optional competency module in the vocational baccalaureate diploma and validates the outcomes of a period of training completed abroad, in preparation for that diploma.

Therefore, in preparation for a vocational diploma delivered by the French national education system, it is possible for the certifying assessment of the learning outcomes of a mobility to be carried out abroad, in the form of continuous assessment (CCF) for competency modules that are part of the diploma syllabus, and/or as part of such an optional unit (optional module).

The framework for a mobility programme that includes assessment while abroad is based on the principles of the European ECVET system, which requires that a partnership agreement be drawn up between the participating organisations, and that a Learning Agreement define the training and assessment objectives and the monitoring arrangements. The host training organisation/centre can therefore assess the learning outcomes achieved during a mobility period and, after validation and recognition by the trainee's home institution, these outcomes can be recognised.

### ***Formalities to complete***

The apprentice training centre or training organisation is responsible for contacting the diploma- or certificate-awarding authority before the mobility period begins with a view to organising the method of recognising the outcomes of the mobility programme.

## 3. Sickness, maternity, occupational accident/illness, disability and pension cover

During this mobility period abroad, the trainee depends on:

- the social security cover of the host State when they have employee or an assimilated status in that State;

– the French student social security cover when they do not have employee status in the host country. This cover concerns sickness, maternity, occupational accident and illness, old age and disability risks;

– For mobility periods completed outside the European Union, cover may be provided in accordance with the provisions of the international social security agreements and the social security legislation in the host country and/or by joining a voluntary insurance scheme (such as the fund for French nationals abroad (*Caisse des français de l'étranger*) or private insurance). In this case, it is recommended that the persons concerned contact the Centre of European and International Liaisons for Social Security (*Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale*) (<https://www.cleiss.fr/>) for more information and consult the list of bilateral social security agreements (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

**The social security cover that applies to students** provides sickness, maternity and occupational accident and illness insurance.

– Sickness/maternity: as an insured person residing in France, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract who goes abroad for a mobility period has their healthcare expenses for sickness and maternity covered and benefits, via the maintenance of the rights mechanism, from daily sick pay.

Amount of contributions: the student contribution was abolished in 2018, but depending on their earned income and any income from assets, an apprentice or beneficiary of a professionalisation contract may be liable for the subsidiary sickness contribution. For more information: <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html>;

– Occupational accident and illness insurance (OA/I): as a student, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility will have their healthcare expenses covered in the event of an occupational accident occurring in their workplace or an occupational illness. As the person is considered as being on a work placement, the commuting risk will be covered for accidents occurring on the direct journey between work and the educational institution. On the other hand, as the maintenance of rights mechanism does not exist for daily sick pay in the case of OA/Is, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility will not receive these benefits. Finally, a disability benefit may be paid when the degree of disability due to an OA/I is 10% or more.

Amount of contributions: the OA/I contribution is due by the training organisation in France, i.e. for apprentices, the training centre and, concerning the beneficiaries of a professionalisation contract, the main training organisation or, failing that, the employer when it has a training department. The national net average OA/I contribution (i.e. 2.22% in 2019) is applied to a base consisting, on a *pro rata* basis in proportion to the duration of the mobility period, of the minimum benefit (€18,576 per year in 2019). For guidance, the annual OA/I contribution was €412 in 2019;

– On the other hand, student status does not give access to the disability and pension insurance which beneficiaries of an apprenticeship or professionalisation contract, as employees, do benefit from. However, suspension of their initial employment contract suspends this cover during the mobility period.

To acquire pension rights that they can claim at the end of their working life, it is proposed that the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility join, during this period, the voluntary disability and pension insurance scheme of the health insurance fund (*caisse primaire d'assurance maladie*, CPAM) of their place of residence. To benefit from this cover, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility must prove that they were covered by an obligatory social security regime for at least 6 months before their departure and that they no longer meet the conditions to be covered by that regime as an employee or apprentice.

The quarterly contribution to the voluntary pension/disability scheme is €441 per person.

### ***Formalities to be completed with regard to social security cover***

Concerning sickness, maternity, disability and pension cover, the employer, the trainee and the apprentice training centre or training organisation must make declarations.

- during the mobility period(s), the employer must report in the nominative social declaration (*déclaration sociale nominative*, DSN) that the contract has been suspended;
- the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract must make a declaration to their health fund (CPAM) to inform it of their change in status and, if necessary, request a European Health Insurance Card. This can be done online. The card is sent out within 2 weeks and is valid for 2 years. It covers healthcare expenses during temporary stays in another European Union Member State.

*Templates for letters are available on the Ministry of Labour website to facilitate these formalities;*

- the training organisation or apprentice training centre will help the trainee with writing and sending these letters to the CPAM.

### ***Formalities to complete in the event of an occupational accident during a mobility period***

If the trainee has an accident, either while working or when travelling to work, the host company or the host training organisation/centre undertakes to send, for apprentices, to the training centre in France and, for beneficiaries of a professionalisation contract, to the training organisation in France or, failing that, to the employer, the information the latter needs to submit the accident declaration to the social security regime to which the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract belongs, as required by French law.

The accident declaration form (CERFA form 14463\*02) can be downloaded from the ameli.fr website.

### **Funding possibilities**

Prior to the implementation of a mobility project, the necessary steps must be taken to obtain funding from the different funding bodies, including:

- **the employer's competency operator (OPCO) covers** the expenses related to the international mobility of apprentices provided for by point 10° of Article L.6231-2 provided that they are borne by the apprentice training centre, on the basis of a flat rate determined by the competency operator, by the type of activity and geographical zone, which is the same for all the apprentice training centres concerned;
- **the employer's competency operator may also cover** some or all of the expenses incurred by the mobility programme abroad. In fact, the competency operator may, depending on its policies, fund costs of any nature including those corresponding to social security contributions and, where applicable, the trainee's allowance and related expenses incurred by the mobility period outside the country; these may include travel, accommodation expenses, etc.;
- **European programmes, including Erasmus+:** Erasmus calls for proposals are published every year and can enable you to benefit from a budget to finance your travel and subsistence costs (<https://info.erasmusplus.fr/>);
- **Regional authorities:** they often offer aid for mobility; the schemes differ from region to region.
- **the Franco-German Youth Office (FGYO, OFAJ in French):** the FGYO publishes call for projects all year round (<https://www.ofaj.org/>);
- **ProTandem:** ProTandem subsidises and coordinates French-German exchanges for young people and adults in vocational training (<https://protandem.org/fr/>);
- **the Franco-Quebecois Youth Office (Office franco-québécois pour la jeunesse, OFQJ):** supports young people on mandatory or non-mandatory placements during their higher education or vocational training (all levels are concerned) (<https://www.ofqj.org/>).

If the trainee on mobility does not have employee status in the host State, it should be noted that any allowance paid by the host company must be an accessory amount in relation to the amount of the Erasmus grant, the contribution of the competencies operator or any other French provider of funds, otherwise there is a risk of the trainee's status being altered in the event of a control being carried out on the host company.

### ***Formalities to be completed relating to funding***

Before signing the agreement, the employer must send the draft agreement to its competency operator, accompanied by a funding application.

At the same time, the organisation/apprentice training centre contacts the different potential funding bodies, as part of its remit of helping trainees complete the formalities required to access the aid to which they are entitled under the current law and regulations.

#### **4. Reminder of the obligations of the signatories of the mobility agreement in connection with the suspension of the employment contract**

##### **-Obligations of the beneficiary of the professionalisation contract or apprenticeship contract**

The beneficiary's obligations include:

- carrying out the tasks entrusted to them by the host company in accordance with the clauses of this agreement and its educational annex, as part of their practical and/or theoretical training;
- regularly and spontaneously presenting the liaison tools to the host company;
- complying with the rules on confidentiality and professional secrecy.

##### **-Obligations of the French employer**

The employer guarantees the employee's return under the same conditions as before they left for the mobility period.

##### **-Obligations of the French training organisation/apprentice training centre**

The apprentice training centre or training organisation is the main interlocutor of the different stakeholders and coordinates the entire process. Accordingly, it is responsible for:

- helping the stakeholders to conclude the final mobility agreement;
- helping the trainee as well as their employer with writing and sending the relevant letters to the health fund (CPAM);
- taking the necessary steps to obtain grants and funding from the different funding bodies;
- contacting the authority awarding the diploma or certificate in order to organise the method of recognising the outcomes of the mobility;
- monitoring and supporting the trainee during the mobility period, especially if they encounter any difficulties;
- ensuring, where applicable, a successful return to the company of origin after the mobility period.

##### **-Obligations of the host company:**

The host company's obligations include:

- managing and controlling the beneficiary's activities by appointing a “tutor” to supervise them who has the required educational and professional competencies, but is also of good character and able to provide guidance;

- recording the number of hours worked by the person on mobility and providing proof thereof in the form of a record of those hours that is transmitted to the employer;
- ensuring that the beneficiary is entrusted with tasks compatible with their abilities and matching the training objectives during this mobility period;
- providing the trainee with safety training, informing them of any specific risks they will encounter during their mobility period, and providing them with the necessary collective and personal protective equipment; informing them about the risks specific to the company; providing collective and personal protective equipment;
- if young people under the age of 18 are required to carry out hazardous work or to use hazardous machinery or products, the host company must certify that it complies with all relevant regulations relating to derogations from the prohibition of certain types of work (concerning mobility periods completed in the European Union, see the regulations applicable in the host country applying Directive (EU) 94/33 on the protection of young people at work, Article 7.3 on the prohibition of work, Articles 8, 9 and 10 on working time and rest periods; see the Administrative Annex; concerning mobility periods completed outside the EU, refer to the rules applicable in the host country);
- if the beneficiary is provided with accommodation, providing decent accommodation compliant with health and safety standards in the host country;
- enabling the beneficiary to complete their liaison tools or write their report (where required) by giving them the time to do so.

#### **-Obligations of the host training organisation/centre**

The host training organisation/centre's missions include:

- providing beneficiaries with theoretical training in compliance with the rules set out in this agreement;
- developing their knowledge and competencies, in line with their professional project;
- providing the beneficiary with safety training, to inform them of the specific risks they will encounter during their training;
- monitoring and supporting the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract;
- assessing the competencies acquired by the beneficiaries, where appropriate, in compliance with the rules set out in this agreement and those of the certifying body;
- keeping a record of the number of hours worked by the person on the mobility programme and sending proof in the form of a record of these hours to the employer.