



Mobilité des alternants : les outils d'une ambition

SAMIA BOUDJELLOUL | MAI 2024

Le code du travail prévoit depuis quelques années la possibilité pour un alternant, qu'il soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'effectuer une mobilité à l'étranger dans le cadre de sa formation. Ces dispositifs sont en voie de simplification et de renforcement, au service d'une forte ambition de développement de la mobilité chez les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Mobilité internationale des alternants : le cadre

Les grandes lignes

- Qui ?** Tous les alternants, qu'ils soient en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, peuvent réaliser une mobilité internationale.
- Où ?** La mobilité peut se faire à destination d'un pays membre de l'Union européenne ou en dehors de l'UE. La structure d'accueil à l'étranger peut être soit une entreprise, soit un organisme de formation. Il peut y avoir plusieurs structures d'accueil pour un alternant mobile.
- Durée ?** La mobilité internationale ne peut excéder ni une durée d'un an, ni la moitié de la durée totale du contrat d'alternance.

Le cadre législatif

Le cadre qui régit la mobilité internationale des salariés en alternance et des apprentis est très récent, puisque le premier texte comportant des dispositions relatives au sujet remonte à l'année 2018. Des mobilités avaient néanmoins déjà lieu avant cette date, notamment chez les apprentis – principalement dans le cadre Erasmus+.

Les dispositions qui encadrent la mobilité internationale des alternants figurent dans le code du travail :

Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Partie législative > Sixième partie > Livre II > Titre II > Chapitre 2 > Section 7, « <u>Mobilité internationale et européenne des apprentis</u> » (articles L. 6222-42 à L. 6222-44).	Partie législative > Sixième partie > Livre III > Titre 2 > Chapitre 5 > Section 7, « <u>Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger</u> » (articles L. 6325-25 à L. 6325-25-1).
Pour la partie réglementaire : décrets d'application à venir	Pour la partie réglementaire : décrets d'application à venir

Les étapes de mise en place de ce cadre :

1. C'est la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 qui a posé la première pierre juridique de la mobilité internationale des alternants, en créant la section réservée à la mobilité des apprentis dans le code du travail.
2. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a profondément réformé la formation professionnelle (voir [La formation professionnelle 1 : contours, acteurs et réforme de 2018](#)), a modifié les premières dispositions s'appliquant aux apprentis et donné naissance à la section concernant la mobilité internationale des salariés en contrat de professionnalisation.
3. Est venue très récemment compléter cet édifice [la loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »](#).

L'outil de la mobilité : la convention de mobilité

Les **conditions de mise en œuvre de la mobilité** de l'alternant sont nécessairement **prévues par une convention de mobilité**, conclue entre :

- l'alternant
- l'employeur en France ;
- le centre/l'organisme de formation en France ;
- le cas échéant, la ou les structure(s) d'accueil à l'étranger*.

Les décrets d'application de la loi de 2023 précisant le contenu des relations conventionnelles dans le cadre de la mobilité des alternants restent à paraître.

*Par dérogation :

Parce que la loi de 2023 a voulu encourager les mobilités en allégeant les contraintes administratives :

- **Lorsque la mobilité est effectuée en entreprise : la signature de la convention de mobilité par l'entreprise d'accueil n'est désormais plus nécessaire s'il est établi que l'alternant bénéficie de garanties équivalentes**, conformément aux engagements de l'employeur de l'État d'accueil, à celles dont il aurait bénéficié en application de la convention de mobilité signée par la totalité des parties prenantes (la convention « classique »). Ces garanties concernent notamment l'organisation de la mobilité et les conditions d'accueil.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est conditionnée à l'adoption d'une réglementation qui précise les garanties accompagnant ces mesures dérogatoires, notamment en matière d'organisation de la mobilité et de conditions d'accueil.

- **Lorsque la mobilité est effectuée dans un organisme de formation : la signature de la convention de mobilité par l'organisme d'accueil n'est désormais plus nécessaire si cet organisme est lié par une convention de partenariat au centre de formation français** dont relève l'alternant.

Dans les deux cas, la convention peut être conclue entre les parties au contrat d'alternance et le centre/organisme de formation en France, sans nécessité qu'intervienne la structure de destination.

Les deux modalités de la mobilité des alternants

La loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants (décembre 2023) a donné à l'employeur un droit d'option dont il ne disposait pas auparavant **quant à la modalité selon laquelle se réalise la mobilité de son salarié : mise en veille du contrat français** (voir 1.) **ou mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger** (voir 2.). Cette nouvelle disposition constitue une réponse à une demande quasi unanime de tous les acteurs concernés.

Avant l'entrée en vigueur de cette loi, la « mise à disposition » de l'alternant auprès de la structure d'accueil n'était possible que dans le cas des mobilités d'une durée inférieure ou égale à quatre semaines.

Selon les nouvelles dispositions, donc :

Mobilité de quatre semaines ou moins	La mobilité s'effectue obligatoirement dans le cadre d'une mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger
Mobilité de plus de quatre semaines	L'employeur a le choix entre une mise en veille du contrat qui le lie à son alternant (voir 1.), et la mise à disposition de celui-ci auprès de la structure d'accueil à l'étranger (voir 2.). En résumé, la loi de 2023 a rendu possible la mise à disposition, beaucoup plus simple, pour les mobilités longues.

1. La mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Deux cas de figure, selon que l'alternant mobile a ou non le statut de salarié dans le pays d'accueil :

L'alternant bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans le pays d'accueil :

La structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'alternant – telles que déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaires, congés et jours fériés, notamment).

L'alternant relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil.

La loi de 2023 prévoit de garantir à tous les alternants en mobilité un socle de financement de leur protection sociale.

Les frais engagés par les CFA/organismes de formation pour la prise en charge des cotisations sociales liées à la mobilité à l'étranger des alternants seront obligatoirement compensés par l'opérateur de compétences (OPCO).

Cette mesure doit encore être précisée par la réglementation.

L'alternant n'est pas salarié dans le pays d'accueil :

Il relève de la sécurité sociale française pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité.

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'UE, l'alternant peut souscrire une adhésion à une assurance volontaire (ex. : Caisse des Français de l'étranger ou assurance privée).

Modèle officiel de convention de mise en veille (Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail)

2. La mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil

Dans ce cas, l'exécution du contrat qui lie l'alternant à son employeur en France se poursuit au cours de la mobilité. Par conséquent :

- l'entreprise française reste responsable des conditions d'exécution du travail de l'alternant ;
- elle verse le salaire à l'alternant ainsi que les charges afférentes (que l'alternant fasse ou non l'objet d'une facturation à l'entreprise ou à l'organisme de formation qui l'accueille) ;
- elle reste responsable de la protection sociale de l'alternant, notamment en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Modèle officiel de convention de mise à disposition (Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail)

Maintien du principe de l'alternance en mobilité ?

Le Ministère du Travail a publié des documents qui affirment que pendant la période de mobilité à l'étranger, « le principe de l'alternance entre formation et travail en entreprise », inhérent au contrat qui lie l'alternant et l'employeur, « ne s'applique plus ». « En effet, les alternants à l'étranger peuvent réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation » (voir notamment « Boostez la mobilité européenne ou internationale de vos alternants »).

Cette position manifestait une interprétation très restrictive des **textes existants** au moment de la publication de ces documents (à la suite de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), qui **décrivent explicitement la possibilité d'établir des conventions multipartites** alternant/employeur en France/centre de formation en France/centre de formation à l'étranger/employeur à l'étranger).

Il semble que les nouvelles dispositions légales aillent plus clairement encore en ce sens. En effet, là où il était auparavant fait référence à « l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil », le code du travail renvoie désormais à « la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger ».

Il n'y a donc a priori aucun obstacle légal à ce qu'un étudiant puisse bénéficier, à l'étranger, d'une situation d'alternance, par exemple organisée par périodes consécutives, avec quatre mois en institution pédagogique partenaire (un semestre académique) suivis de quatre mois en entreprise.

L'apprentissage transfrontalier, un type de mobilité à part activement promu par la France

La loi n°2022-217 du 21 février 2022 et l'ordonnance n°2022-1607 du 22 décembre 2022 ont donné naissance à un nouveau chapitre dans le code du travail, intitulé « Le développement de l'apprentissage transfrontalier » (Partie législative > Sixième partie > Livre II > Titre III > Chapitre V : articles L. 6235-1 à L. 6235-6).

L'apprentissage transfrontalier permet à un apprenti d'effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France (L. 6235-2).

Ce sont des **accords bilatéraux** avec les pays frontaliers qui **précisent les modalités de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier**, spécifiques à chaque convention.

Un premier accord a été signé entre la France et l'Allemagne (pour les Länder allemands frontaliers : Bade-Wurtemberg, Rhénanie-Palatinat et Sarre) le 21 juillet 2023, pour une durée de trois ans, qui précise les modalités pratiques de cette mobilité transfrontalière. Une série d'autres accords actuellement en préparation avec nos voisins belges, luxembourgeois, suisses, italiens et espagnols, pour construire demain, autour de la France, un véritable « **espace européen de l'apprentissage** » ([voir le communiqué du ministère du Travail](#)).

La convention d'apprentissage conclue entre la France et le pays frontalier précise :

- pour la partie pratique : les conditions de travail et de rémunération ; la santé et la sécurité au travail ; la protection sociale de l'apprenti ;
- pour la partie théorique : les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ; les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle ;
- et les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier (voir L. 6235-2).

L'apprentissage transfrontalier a aussi vocation à concerner l'Outre-Mer, sous réserve que les accords bilatéraux requis soient conclus.