



GUIDE DE L'ALTERNANT EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

ÉDITION 2026



Fondation
Innovations
Pour les
Apprentissages

Innovier pour toutes les formes d'apprentissage

AVANT-PROPOS

“ Notre fondation avait joué un rôle précurseur en lançant, en 2021, le guide de l’Alternant en Mobilité Internationale, convaincue de l’intérêt qu’offre une expérience à l’étranger.

Une telle expérience constitue en soi un véritable passeport, renforçant l’ouverture d’esprit que chaque alternant acquiert au contact du monde de l’entreprise.

Il était donc naturel que la FIPA poursuive son engagement en faveur du développement des mobilités internationales.

Avec cette nouvelle édition du guide, nous souhaitons offrir aux alternants, aux entreprises et aux centres de formations, les clefs et conseils, intégrant les dernières évolutions réglementaires, pour être mieux accompagnés dans l’organisation d’une mobilité internationale réussie.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes ayant contribué à cette nouvelle édition du guide, qui constitue un outil précieux pour aider nos alternants à s’ouvrir au monde.”



Grégory Trannoy
Délégué Général de la Fondation
Innovations Pour les Apprentissages
(FIPA)

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons saluer l'ensemble des personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce guide, à commencer par :

Les entreprises membres de la FIPA et particulièrement Orange (Rozenn Thomas) et Orano (Aurélie Marfort), EDF (Emmanuel Raynal), Siemens (Honorine Louvel)...,

ainsi que, les écoles suivantes :

- **ESIEE,**
- **SUPii Mécavenir, Polytech Sorbonne/ISTY**
- **Ecam EPMI,**
- **Essca,**

Les Opérateurs de compétences :

- **OPCO 2i (Jill Cordier),**
- **Atlas (Nicolas Rivier)**

Les partenaires :

- **Littler France**
- **CIMES**
- **Studyrama**

Et Seyitin Apithy

SOMMAIRE

Table des matières

- 5.** INTRODUCTION
- 6.** DISPOSITIONS GÉNÉRALES
(CADRE RÉGLEMENTAIRE)
- 8.** I. LES CONTOURS DE LA MOBILITÉ
INTERNATIONALE
- 16.** II. LE FORMALISME AFFÉRENT À
LA MOBILITÉ INTERNATIONALE
- 33.** III. LES ASPECTS FINANCIERS ET LE
STATUT DE L'ALTERNANT EN MOBILITÉ
- 56.** IV. APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER
LE PRINCIPE DE L'APPRENTISSAGE
- 64.** V. BON À SAVOIR
- 68.** VI. TÉMOIGNAGES
- 72.** V. ANNEXES

INTRODUCTION

Dans ce guide, nous allons systématiquement mettre en évidence 3 parties prenantes :

ALTERNANT : désigne l'apprenti ou l'alternant en contrat de professionnalisation.

CENTRE DE FORMATION : désigne le CFA ou le centre de formation continue (OF) en France.

EMPLOYEUR : désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation alternée en entreprise.

Vous avez choisi d'être **ALTERNANT**, c'est un formidable projet. Vous aurez à ce titre la possibilité de faire l'expérience d'une mobilité internationale

Il s'agit d'une véritable expérience professionnelle. Afin que celle-ci soit réussie, il faut idéalement qu'elle soit organisée par l'intermédiaire de votre **CENTRE DE FORMATION** en France. Pour la plupart, la mobilité internationale est prévue dans le cadre du diplôme et peut en conditionner l'obtention.

Les objectifs de cette mobilité sont multiples, cela permet d'enrichir sa formation via une expérience alternée, de connecter avec des nouvelles cultures, une expérience dans une autre structure pour valoriser son parcours professionnel la recherche d'autonomie et ainsi de développer sa capacité à évoluer sur le marché du travail.

Une alternance à l'étranger se prépare avec toutes les parties prenantes de la formation et de l'entreprise. Cette période d'apprentissage passée en dehors de la France est intégrée au parcours de formation.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (cadre réglementaire)

En 2023, le législateur a élargi les règles inhérentes à la mobilité internationale des **ALTERNANTS** en l'ouvrant aux pays hors Union européenne et aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an, ni la moitié de la durée totale du contrat.

Le principe de l'alternance entre formation théorique et formation pratique ne s'applique pas nécessairement pendant la période de mobilité à l'étranger. Ainsi, l'**ALTERNANT** 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.

Pour la mise en œuvre de la mobilité à l'étranger, une convention est conclue entre le **CENTRE DE FORMATION** en France, l'**ALTERNANT**, l'**EMPLOYEUR** en France, et le cas échéant une entreprise et/ou un organisme de formation à l'étranger.

Le législateur prévoit que la mobilité internationale peut être réalisée selon l'un ou l'autre des régimes suivants, au choix de l'employeur :

- **MISE EN VEILLE DU CONTRAT EN ALTERNANCE** : le contrat de travail de l'**ALTERNANT** avec l'entreprise établie en France est « **mis en veille** » et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée, correspondant à la durée de son détachement au sein d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. Une convention doit être conclue entre les parties prenantes.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (cadre réglementaire)

- **MISE A DISPOSITION DE L'ALTERNANT** : Le contrat de travail de l'**ALTERNANT** avec l'entreprise établie en France est maintenu et ce dernier est « **mis à disposition** » d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation à l'étranger.

Ci-après, nous allons développer les options envisageables =

- Décret du 24 octobre 2019 portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation
- Loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants pour un « Erasmus de l'apprentissage »
- Décret n°2024-1148 du 4 décembre 2024 relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation
- Instruction ministérielle de 2020

Spécificités liées aux entreprises de travail temporaire :



Les entreprises de travail temporaire ne sont pas autorisées à dispenser une partie de la formation pratique de l'apprenti intérimaire à l'étranger, y compris en Union européenne (cependant, elles le peuvent pour leurs apprentis permanents).

Article R. 6226-4 du Code du travail : « Pour la formation de l'apprenti qu'elle emploie, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil en application de l'article R. 6223-10 ni avec une entreprise d'un autre État membre de l'Union européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti en application de l'article L. 6222-42. »

I. Les contours de la mobilité internationale

Vous êtes **ALTERNANT** sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, ce qui signifie que vous êtes salarié d'une entreprise française au sein de laquelle vous suivez la partie pratique de votre formation. Ce statut protecteur vous garantit un certain nombre de droits, et vous impose également des devoirs. Pour partir en mobilité à l'étranger, vous devez préparer votre départ en priorité avec votre **CENTRE DE FORMATION** mais aussi avec votre **EMPLOYEUR**.

Dans le cadre d'une mobilité internationale, au sein de votre **CENTRE DE FORMATION**, un référent mobilité internationale doit être désigné, c'est lui qui est chargé d'instruire et construire votre dossier. Il est aussi chargé de vous informer de vos droits et vos devoirs, ainsi que des règles à observer lors de cette période hors de France. Il devra notamment s'assurer du respect du droit du travail : temps de travail, missions confiées... Il assure un lien pédagogique avec votre **CENTRE DE FORMATION** et votre **EMPLOYEUR** français.



A. La mise en veille du contrat

Le contrat avec l'entreprise française est suspendu.

La structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'ALTERNANT, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et les stipulations conventionnelles en vigueur dans l'Etat d'accueil, notamment pour ce qui a trait à/au :

- la santé et la sécurité au travail ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Articles L. 622-42 et L. 6325-25 du Code du travail

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

Le terme de « **mise à disposition** » signifie que l'**ALTERNANT** garde la plénitude de son lien de droit avec son **EMPLOYEUR en France**. Toutes les règles au contrat lui restent applicables.

L'idée est que rien ne change pour l'**ALTERNANT** (notamment en matière de sécurité sociale, de rémunération ...) et pour l'**EMPLOYEUR** qui reste redevable de toutes ses obligations contractuelles (Accident du Travail, salaires et charges ...). La principale modification apportée à la situation est le lieu géographique où s'exerce l'alternance (à l'étranger et non en France).

Le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu, puisque l'**ALTERNANT** est « mis à disposition » sur une période déterminée. Au retour de sa mobilité, l'**ALTERNANT** doit reprendre ses fonctions.

Dans ce cas, la législation française continue de s'appliquer. Toutefois, si les dispositions du pays d'accueil sont impératives : celles dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil et qu'elles sont plus favorables que la législation française, ces dernières s'appliquent. Cela concerne la durée de travail, les repos, les congés payés, etc.

Le contrat d'alternance avec l'**ALTERNANT** est maintenu avec l'**EMPLOYEUR**. De ce fait, pendant la durée de la mise à disposition, l'**EMPLOYEUR** reste soumis à ses obligations résultant de la signature du contrat, dont notamment, le respect des termes du contrat d'alternance, le maintien de la rémunération, le paiement des charges sociales, la responsabilité du pouvoir disciplinaire, de la médecine du travail et de la gestion des congés payés.

L'entité d'accueil est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail.

La répartition des règles de compétences entre l'**EMPLOYEUR** et l'entité d'accueil est définie juridiquement.

1. Les règles applicables à l'alternant

Les règles applicables à l'**ALTERNANT** durant sa période de mise à disposition sont celles qui sont applicables dans le cadre du contrat de travail qui le lie à l'**EMPLOYEUR**.

Toutefois, si des règles impératives de protection sont plus favorables dans l'entité d'accueil que dans celles de l'**EMPLOYEUR**, ce sont ces règles qui s'appliquent.



L'entité d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail relatives :

- à la durée du travail,
- au travail de nuit,
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés,
- aux règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,
- aux conditions d'emploi des femmes, des enfants et des jeunes.

Il est donc fortement préconisé de rappeler cette répartition des règles applicables à l'**ALTERNANT** pendant sa mise à disposition dans la convention de mise à disposition.

La convention établie avant le départ de l'**ALTERNANT** qui doit également préciser la réglementation du pays applicable.

2. Obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de l'ALTERNANT

L'**EMPLOYEUR** est tenu à un devoir général de précaution et de prudence à l'égard de ses salariés. En conséquence, l'**ALTERNANT** ne doit pas être exposé à des situations susceptibles de le mettre en danger, sous peine d'engager la responsabilité pénale de l'**EMPLOYEUR**.

L'**EMPLOYEUR** est tenu de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la préservation de la sécurité de l'**ALTERNANT** à l'étranger. Il lui incombe donc, avant son départ et tout au long de la période, de prendre un certain nombre de dispositions afin de continuer à assurer son obligation générale de sécurité et de protection de la santé de l'**ALTERNANT** dans un pays étranger.

Si le déplacement à l'étranger est organisé en partie ou totalement par le **CENTRE DE FORMATION**, l'**EMPLOYEUR**, en application du contrat de travail signé avec l'**ALTERNANT**, doit exercer un droit de regard sur les conditions de départ et les modalités d'organisation de la période.

L'**EMPLOYEUR** doit être vigilant quant aux interdictions particulières de soumettre l'**ALTERNANT** à des travaux dangereux.

Les risques encourus par l'**ALTERNANT** à l'étranger sont essentiellement de deux ordres :

- le risque en matière d'hygiène et de santé,
- le risque en matière de sécurité.

Si le risque se réalise, la question de savoir s'il s'agit d'un accident du travail se posera.

3. Conséquences afférentes au maintien du contrat de travail durant la mise à disposition

L'**EMPLOYEUR** reste soumis, pendant la durée de la période de formation dans un pays membre de l'Union Européenne, aux obligations suivantes résultant de la signature du contrat de travail en alternance :


- Rémunération du salarié : l'**EMPLOYEUR** maintient le versement du salaire de l'**ALTERNANT**.
- Paiement des cotisations sociales (patronales et salariales) : l'**EMPLOYEUR** assure le versement des cotisations sociales relatives au salaire de l'**ALTERNANT**.
- Exercice du pouvoir disciplinaire : l'**EMPLOYEUR** peut exercer son pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un **ALTERNANT** qui refuserait de respecter les consignes de sécurité.
- Accident du travail : dans le cas où l'**ALTERNANT** serait concerné, c'est à l'**EMPLOYEUR** (après avoir été préalablement informé par l'entreprise d'accueil) d'établir et d'adresser dans les 48 heures la déclaration d'accident du travail par lettre recommandée avec Accusé de Réception à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France dont relève l'**ALTERNANT**.

4. Durée du travail



En matière de durée du travail, les **ALTERNANTS** âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles françaises de droit commun - sauf s'il existe des dispositions du pays d'accueil plus favorables pour les **ALTERNANTS** - c'est à dire :

- une durée de travail hebdomadaire de 35 heures : la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures prévu par le contrat d'alternance n'est pas ouverte dans le cadre d'une convention de mise à disposition d'un **ALTERNANT** dans une entreprise d'accueil,
- une durée maximale de travail par jour de 10 heures,
- le travail de nuit : tout travail exercé entre 21 heures et 6 heures, ou dans un autre intervalle déterminé conventionnellement, est considéré comme du travail de nuit. Le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit avoir été mis en place par un accord collectif,
- une durée minimale du repos quotidien de 11 heures consécutives.

 Il est par ailleurs interdit de faire travailler un **ALTERNANT** plus de 6 jours par semaine.

L'**ALTERNANT** doit bénéficier d'un repos minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien mentionné ci-dessus (soit au total 35 heures) ; ce repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation.

C. Les obligations des acteurs de la mobilité internationale

1. Les obligations des alternants

En tant qu'**ALTERNANT** vous avez des devoirs à respecter notamment :

- exécuter les tâches confiées par l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la convention de mobilité / de mise à disposition,

- présenter régulièrement et spontanément à l'entreprise d'accueil les outils de liaison mis en place par le **CENTRE DE FORMATION** (livret de suivi de l'**ALTERNANT**,...),
- respecter des règles de confidentialité et de secret professionnel en fonction des clauses précisées le cas échéant dans votre contrat de travail,
- s'engager à se conformer à la législation spécifique du pays d'accueil et à s'assurer de la tenue à jour des documents officiels autorisant son séjour dans le pays d'accueil (passeport, ...),

En cas d'accident du travail : informer dans les plus brefs délais l'entité d'accueil étrangère qui se chargera d'informer :

o Dans le cas d'une mise en veille du contrat : le **CENTRE DE FORMATION**.

o Dans le cas d'une mise à disposition : l'**EMPLOYEUR**.

2. Les obligations de l'entreprise d'accueil

Les obligations de l'entreprise d'accueil s'appliquent à l'égard de l'**ALTERNANT**. On retrouve notamment celles de :

- lui fournir les équipements de protection individuelle ;
- lui présenter les risques propres à l'entreprise ;
- lui désigner un « tuteur », présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralités nécessaires, chargé de le diriger et le contrôler dans ses activités ;
- lui faire accomplir des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de cette période de mobilité ;

- lui proposer, en cas d'hébergement fourni par l'entreprise d'accueil, un logement conforme aux normes d'hygiène et de sécurité du pays d'accueil ;
- lui permettre de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport de période de formation en lui accordant le temps nécessaire.

Par ailleurs, l'entreprise d'accueil doit informer immédiatement l'**EMPLOYEUR** en cas de difficulté ou de faute de la part de celui-ci afin qu'elle puisse prendre les mesures appropriées.

II. Le formalisme afférent à la mobilité internationale

A. Les cas de recours à la convention quadripartite

Dans le cas d'une mobilité, qu'elle soit réalisée dans le cadre d'une « **mise en veille du contrat** » ou d'une « **mise à disposition** », il est prévu qu'une convention quadripartite (voire quintipartite) soit conclue entre :

- L'**ALTERNANT**,
- L'**EMPLOYEUR** en France,
- Le **CENTRE DE FORMATION**,
- L'organisme de formation à l'étranger, et, s'il y a lieu, l'entreprise à l'étranger

L'utilisation des modèles de convention qui avaient été définis par arrêtés du 22 janvier 2020 ne sont plus obligatoires, de sorte que l'**EMPLOYEUR** et/ou le **CENTRE DE FORMATION** peut proposer son propre modèle.

Cette convention doit préciser les mentions de l'article R. 6222-66 du Code du travail (article R. 6325-34 pour les contrats de professionnalisation) ;

- la date de début et de fin de la période de mobilité ;
- l'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'alternant en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;

- les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;
- les coordonnées et la qualité de la ou des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du centre de formation d'apprentis et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- les équipements et produits utilisés, ainsi que les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne et des organismes de formation ;
- le rythme de travail et les congés ;
- le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais générés par la mobilité et le montant des éventuels gratifications et avantages ;
- le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- les dispositions applicables à l'alternant dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;
- l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'alternant, l'entreprise d'accueil et le cas échéant, le centre de formation d'accueil.



La convention peut préciser le cas échéant les modalités de prise en charge par l'**EMPLOYEUR**, de la rémunération et/ou des frais annexes générés par la mobilité.

En effet, l'entreprise à l'étranger peut verser une rémunération ou gratification à l'**ALTERNANT** sans que ceci ne soit une obligation.

Au-delà, l'**EMPLOYEUR** est redevable de tous les frais de déplacements dès lors qu'ils ont été indiqués dans la convention.

Dans la négative, il n'y a aucune obligation sur ce point.

Depuis décembre 2024, il n'est plus prévu que le projet de convention de mobilité soit adressé par le **CENTRE DE FORMATION** de l'**ALTERNANT** à l'opération de compétence de l'**EMPLOYEUR** en France.

En effet, Les dispositions de l'article R. 6222-69 du Code du travail prévoyant cette obligation ont été abrogés par le décret n° 2024-1148 du 4 décembre 2024 relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

S'il s'agit d'un allègement des formalités pour les entreprises, cela demeure toutefois une bonne pratique.

De plus, une disposition s'applique pour le contrat de professionnalisation, en vertu de l'article L. 6325-25 du Code du travail : « Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'article L. 6325-13 ne s'applique pas. »

En pratique, cela signifie que les enseignements théoriques dispensés pendant la période de mobilité peuvent valablement être assurés par une entité étrangère.

Par ailleurs, le rythme alterné (formation théorique / formation pratique) peut ne pas s'appliquer pendant la période de mobilité, de sorte que l'alternant peut être exclusivement en formation pratique ou en formation théorique pendant toute la durée de la mobilité.

B. Les cas dérogatoires à la convention quadripartite

1. Garanties fournies par l'entreprise étrangère

En cas de mise en veille du contrat uniquement, lorsque la mobilité est réalisée en entreprise, l'entreprise d'accueil à l'étranger n'est pas signataire si elle s'engage à ce que l'**ALTERNANT** bénéficie de garanties équivalentes :

L'**ALTERNANT** doit bénéficier des garanties suivantes (art. R. 6222-66-1 et R. 6325-33-1 du Code du travail) :

- La connaissance des dates de début et de fin d'accueil en entreprise ;
- La cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches qui lui sont confiées en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;
- La connaissance du ou des lieux de travail ;
- L'identification des personnes chargées de suivre le déroulement de sa mobilité au sein de l'entreprise d'accueil et la définition des modalités de suivi ;
- Une communication préalable du rythme de travail et des congés ;
- Une description des équipements et produits utilisés et des engagements de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels lorsque celle-ci se situe en dehors de l'Union européenne.

- Le cas échéant, la description des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ainsi que l'existence d'une assurance en matière de responsabilité civile ou d'une couverture des risques équivalents.

Les garanties doivent figurer sur une ou plusieurs documents signés par l'entreprise étrangère et le bénéficiaire de la mobilité. Ces documents sont, si nécessaire, également signés par le **CENTRE DE FORMATION** en France, s'agissant de la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches, ainsi que des modalités de suivi et des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Ils sont annexés à la convention de mise en veille, qui comporte, en outre, l'ensemble des informations prévues pour une convention de mise en veille conclue hors dérogation, qui ne sont pas contenues dans les garanties prises par l'entreprise étrangère.

2. Le partenariat entre l'organisme de formation français et étranger

En cas de mobilité réalisée auprès d'un organisme de formation étranger et qu'il existe un contrat de partenariat avec le **CENTRE DE FORMATION** en France, la convention de mobilité peut n'être signée qu'entre l'**EMPLOYEUR**, l'**ALTERNANT** et **CENTRE DE FORMATION** en France. On parle dans ce cas d'une mobilité internationale dite académique.

La convention de partenariat précise notamment :

- L'identité de l'organisme de formation d'accueil et les lieux de formation ;
- Les domaines de la formation dispensée par cet organisme, les modalités de suivi pédagogique et les périodes d'accueil ;

- Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- Les coordonnées du service ou, à défaut, des personnes chargées de suivre le déroulement de la mobilité des apprentis au sein de l'organisme de formation d'accueil ainsi que les modalités de ce suivi ;
- Le cas échéant, l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents par l'organisme de formation d'accueil.

La convention de partenariat est tenue à disposition de l'opérateur de compétences.

Le **CENTRE DE FORMATION** français précise, dans la convention de mobilité, en lieu et place de l'OF étranger :

- la date de début et de fin de la période de mobilité au sein de l'OF d'accueil ;
- les objectifs, principaux contenus et modalités de la formation délivrée par l'OF d'accueil ;
- le ou les lieux de formation ;
- les équipements et produits utilisés ;
- le rythme de formation et les congés ;
- les coordonnées du service ou, à défaut, des personnes chargées de suivre le déroulement de la mobilité des apprentis au sein de l'organisme de formation d'accueil ainsi que les modalités de ce suivi ;
- le cas échéant, les modalités de reconnaissance des acquis et d'évaluation des compétences acquises ;
- le cas échéant, l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents par l'organisme de formation d'accueil.

Ces éléments peuvent également figurer dans un document contractuel conclu entre le **CENTRE DE FORMATION** (ou son sous-traitant pédagogique, établissement d'enseignement, UFA...) et l'OF d'accueil à l'étranger.

En cas de mise à disposition de l'alternant auprès d'un OF d'accueil à l'étranger, ce dernier :

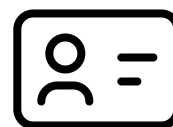
- déclare auprès du **CENTRE DE FORMATION** français être informé que l'alternant a été libéré de ses activités dans l'entreprise en France pour suivre sa formation théorique ;
- s'engage auprès de lui à accueillir l'**ALTERNANT** pour la période de mobilité et, le cas échéant, précise les dispositions spécifiques relatives aux conditions de formation qui lui seront applicables.

C. Déclaration sociale nominative (DSN) et assurance maladie

1. Mise en veille du contrat

Pendant la période de mobilité réalisée dans le cadre d'une « **mise en veille** » du contrat, l'**EMPLOYEUR** doit indiquer dans la déclaration sociale nominative (DSN) la mise en veille du contrat de travail de l'**ALTERNANT**.

L'**ALTERNANT** doit effectuer une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et demander une carte européenne d'assurance maladie en cas de mobilité au sein de l'Union européenne.



Cette déclaration prend la forme d'un courrier type, prévu par l'instruction ministérielle du 15 mai 2020. Ce courrier « Déclaration de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne pour un **ALTERNANT** de contrat de professionnalisation » doit parvenir à la caisse 2 semaines avant le départ.

La déclaration peut également 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. Le **CENTRE DE FORMATION** accompagne l'**ALTERNANT** pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

Instruction interministérielle numéro DSS/DACI/2020/42 du 15 mai 2020 relative aux modalités de mise en œuvre de la couverture sociale garantie aux **ALTERNANTS** partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne en vertu des Articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail

Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité

De plus, deux semaines avant le retour, une autre déclaration devra parvenir à la caisse nationale d'assurance maladie afin de l'informer de la réactivation du contrat de travail.

- Il convient de rappeler que ces déclarations ne s'appliquent que pour les mobilités dans l'Union européenne, et non hors UE.
- Une mobilité hors UE renvoie automatiquement l'**ALTERNANT** vers une vérification des conventions bilatérales et une assurance volontaire (ex : Caisse des Français de l'Étranger).

L'entreprise ou le **CENTRE DE FORMATION** d'accueil est exclusivement responsable des conditions d'exécution du travail de l'**ALTERNANT**, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment pour ce qui concerne :

- la santé et la sécurité au travail,
- la rémunération,
- la durée du travail,
- le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Toutefois, lorsque l'**ALTERNANT** effectue sa période de mobilité dans l'Union européenne et qu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, maternité, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité.



Concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'**ALTERNANT** est couvert dans les conditions prévues pour les étudiants.

Pendant la période de mobilité, l'**ALTERNANT** est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les **ALTERNANTS** (qui excluent le maintien de droit à des indemnités journalières).

Assurance accident travail et maladie professionnelle (AT-MP):
en tant qu'**ALTERNANT**, 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 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.

Le versement des cotisations relatives à ces risques incombe au **CENTRE DE FORMATION** établi France.

Lorsque la période de mobilité est effectuée en dehors de l'Union européenne et que l'**ALTERNANT** ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil, la couverture sociale de l'**ALTERNANT** est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale.

Avant la signature d'un contrat en alternance, l'**ALTERNANT** doit s'assurer que l'**EMPLOYEUR** a pris conscience d'une éventuelle mobilité internationale, rendue obligatoire du fait du cursus préparé.

En effet, une fois que le contrat d'alternance est signé et qu'une période de formation à l'étranger est imposée par le cursus pédagogique, l'**EMPLOYEUR** ne peut plus s'opposer au départ de l'**ALTERNANT**.

Il est important que l'**EMPLOYEUR** signe le contrat d'alternance en toute connaissance de cause puisque la signature du contrat implique, de ce fait, le principe d'acceptation de cette période.

Si celle-ci est un projet de l'**ALTERNANT**, il doit être approuvé par l'**EMPLOYEUR**. À noter que cette mobilité internationale peut être proposée par l'**EMPLOYEUR** lui-même (immersion dans des filiales, connaissances d'un pays stratégique, développement de nouveaux projets).

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que l'**ALTERNANT** 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 **ALTERNANT**.

2. Mise à disposition

Dans le cadre d'une « **mise à disposition** », l'**EMPLOYEUR** reste responsable des conditions d'exécution de la formation en **CENTRE DE FORMATION** ou en entreprise à l'étranger et l'exécution du contrat se poursuit. Le salaire ainsi que les charges afférentes restent dus par l'**EMPLOYEUR**, de sorte qu'il n'y a pas d'impact en DSN.

- Absence d'obligation légale de financement par l'employeur

Il n'existe aucune sorte d'obligation de financement, pour l'**EMPLOYEUR** quant au remboursement de frais d'hébergement et de restauration. Néanmoins, cette absence d'obligation légale / réglementaire n'est pas incompatible avec une obligation de financement qui serait prévue dans la convention de mobilité, et qui serait donc de nature contractuelle entre l'**EMPLOYEUR**, le CFA et l'apprenti.

- Inapplicabilité de certaines réglementations

La Directive dite « détachement » (Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service), concernant notamment l'accompagnement des salariés détachés (transport, hébergement et restauration) et leur rémunération, ne s'applique pas aux **ALTERNANTS**, dans la mesure où nous considérons que ces derniers ne sont pas des travailleurs « mis à disposition » dans le cadre d'une prestation de services transnationale » telle que visée par l'article 1er cette directive.

Par ailleurs, les mobilités internationales des **ALTERNANTS**, lorsqu'ils sont « mis à disposition » de l'entité étrangère, ne s'inscrivent pas dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives au prêt de main d'œuvre à but non lucratif, et ne suppose à ce titre pas le respect du formalisme prévu par la loi Cherpion (articles L. 8241-2 et suivants du Code du travail).

- Cadre juridique de la mobilité des alternants

Les modalités de mise en œuvre de la mobilité des **ALTERNANTS** sont expressément définies par les dispositions spécifiques du Code du travail relatives à la mobilité internationales des alternants, et par les conventions de mobilité signées de façon quadripartite entre les parties prenantes.

- Modalités de prise en charge des frais

Ainsi, hormis le maintien de la rémunération, il n'existe aucune sorte d'obligation, de nature légale ou réglementaire, pour l'**EMPLOYEUR** de prendre en charge les différents frais occasionnés par la mobilité (tels que notamment les frais de déplacement, de transport, d'hébergement ...), et ce quelle que soit la nature de la mobilité (académique ou professionnelle) et l'option retenue pour la mise en œuvre de la mobilité (mise en veille du contrat d'apprentissage ou mise à disposition de l'apprenti).

Pour mémoire, la convention de mobilité peut préciser « le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais générés par la mobilité » (art. R. 6222-67 du Code du travail). La locution « le cas échéant » suppose qu'il n'existe pas d'obligation pour l'**EMPLOYEUR** de financer les frais générés par la mobilité de l'**ALTERNANT**.

- Rôle des OPCO dans le financement

Par ailleurs, ces frais ont vocation à être financés en tout ou partie par les OPCO selon leurs règles de prise en charge. Il convient de se rapprocher de l'OPCO, lequel a pour mission de prendre en charge les frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage/de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, ainsi que, le cas échéant, les frais correspondants aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national.

L'OPCO peut également prendre en charge tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis.

Par conséquent, les OPCO peuvent n'assurer aucune prise en charge des frais générés par la mobilité. Il s'agit donc d'une prise en charge facultative.

- Répartition des coûts et reste à charge

En outre, il n'apparaît pas opportun de faire reposer sur l'**ALTERNANT** l'obligation d'obtenir un état du reste à charge de la part de son organisme de formation ou CFA des frais remboursés par l'OPCO ou d'autres subventions. C'est davantage à l'**EMPLOYEUR** d'assurer un suivi plus direct avec l'OFA et son OPCO.

Sur la question d'un reste à charge pour l'apprenti, pour mémoire, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage. Cela signifie en pratique qu'aucun coût de nature pédagogique ne peut être facturé à l'apprenti lors de son inscription.

Dans le cadre d'une mobilité, si les dépenses réelles à l'étranger dépassent les forfaits ou plafonds pris en charge par l'OPCO, le CFA, l'**EMPLOYEUR** et/ou d'autres aides (région, Erasmus+, etc.), alors rien ne s'oppose à ce que la différence soit mise à la charge de l'apprenti, sauf si un accord spécifique prévoit un complément de financement.

- Nécessité de transparence dans la convention de mobilité

Dans la mesure où l'apprenti est signataire de la convention de mobilité, il convient de veiller à ce qu'elle identifie les coûts pris en charge par le CFA, l'OPCO et l'**EMPLOYEUR**, et le cas échéant ceux restant à la charge de l'**ALTERNANT**. Il est en effet indispensable que l'apprenti en soit informé avant son départ en mobilité.

Enfin, il convient de vérifier si des obligations de financement spécifiques ne sont pas mises à la charge de l'**EMPLOYEUR** par des éventuels accords de branche et/ou d'entreprise.

- Modalités spécifiques de financement via le CFA

Par ailleurs, l'OPCO finance, dès lors qu'ils sont supportés directement par les CFA, les frais de la mobilité internationale selon un forfait identique pour l'ensemble des CFA concernés par domaine d'activité, déterminé par l'OPCO. Il peut s'agir notamment des dépenses du CFA liées à l'accompagnement ou au référent mobilité.

S'agissant des frais annexes (hébergement, restauration), ceux-ci font l'objet d'une prise en charge par l'OPCO, selon des forfaits (3€ par repas et 6€ par nuit), dès lors qu'ils sont financés par le CFA.

Enfin, l'OPCO continue en théorie, et sauf nouvel accord de prise en charge contraire, de verser au CFA le NPEC pendant la période de mobilité à l'étranger.

Pendant la 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.

UE

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.

HORS
UE

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.

Pour mémoire, aux termes des dispositions du Code du travail, l'OPCO a en principe l'obligation de prendre en charge les frais correspondants aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national. En pratique, aucun OPCO ne finance les cotisations sociales versées par l'**EMPLOYEUR** durant la période de mobilité ni ne prévoit une telle prise en charge dans sa politique de prise en charge des frais en matière de mobilité internationale.

Il conviendrait dès lors de se rapprocher de chacun des OPCO pour chaque dossier et en faire la demande expresse conformément à l'article L. 6332-14 du Code du travail. Selon cette notice, il s'agit donc d'une possibilité devant être prévue par l'OPCO.

Notion de mission :

La « mise à disposition » d'un **ALTERNANT** dans le cadre d'une mobilité internationale ne peut s'assimiler à une « mission » dès lors que cette notion renvoie davantage à une mise à disposition à but lucratif ou d'un détachement.

Or, et comme précisé supra, les alternants en mobilité internationale ne relèvent pas de la directive « Détachement ».

La mobilité internationale est encadrée par les dispositions spécifiques du Code du travail, ainsi que par les conventions de mobilité signées de façon quadripartite.

Il convient dès lors de ne pas utiliser le terme de « mission » dans le cadre de la mobilité internationale des alternants.

D. Éléments de synthèse

| | Mise en veille du contrat | Mise à disposition de l'alternant |
|---|--|--|
| Objet | Suspension du contrat de travail. | Maintien du contrat en alternance. |
| Impacts sur le contrat de travail | Transfert de la responsabilité de l' ALTERNANT sur l'entreprise et/ou l'OF du pays d'accueil. | Transfert partiel et temporaire de la subordination juridique au profit de l'organisme d'accueil étranger. |
| Responsable des conditions d'exécution de la formation | Entité d'accueil étrangère | Employeur français |
| Formalisme | Conclusion d'une convention de mobilité quadripartite | |
| Dérogations | Conclusion d'une convention de mobilité tripartite (non signée par l'entité étrangère) | |
| | 1er cas : l'employeur étranger s'engage à faire bénéficier l'alternant de garanties équivalentes. | |
| | 2ème cas : convention de partenariat entre l'OF/CFA français et l'OF étranger. | |

III. Les aspects financiers et le statut de l'alternant en mobilité

A. La rémunération de l'alternant



- Dans le cadre d'une « mise en veille » du contrat :

La rémunération est versée le cas échéant, par l'entité d'accueil étrangère, celle-ci étant seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'**ALTERNANT**, notamment ce qui a trait à la rémunération.

- Dans le cadre d'une « mise à disposition » de l'**ALTERNANT** :

La rémunération est maintenue par l'employeur français, le contrat en alternance continuant à s'exécuter entre l'employeur et l'**ALTERNANT**.

Articles L. 6222-42 et L. 6325-25 Code du travail

B. La sécurité sociale de l'alternant

Dans le cadre d'une « **mise en veille** » du contrat :

L'**ALTERNANT** a le statut de salarié (ou assimilé) : il relève de la sécurité sociale du pays d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat.

Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale française, soit du régime étudiant de la sécurité sociale (n° DSS/DACI/2020/42 du 15 mai 2020 : « *Pour pallier cette difficulté, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dont le contrat de travail français sera suspendu le temps de leur mobilité dans un État membre de l'Union européenne et qui ne seront pas salariés dans leur État d'accueil, devront être considérés comme des étudiants.* ») pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Cette couverture est assurée en dehors de l'UE sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des Français de l'Étranger ou assurance privée).

Dans le cadre d'une mise à disposition de l'ALTERNANT :

- Le contrat est maintenu, l'ALTERNANT continue à bénéficier du régime de procédure de protection sociale français ;
- L'employeur français continue de verser la rémunération et de payer les charges sociales afférentes.

Articles L. 622-42 et L. 6325-25 du Code du travail

→ Hors UE, système d'assurance volontaire.

Dès lors que le contrat est mis en veille, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil prend le relais, le temps de la mobilité, de l'EMPLOYEUR initial sur des points essentiels.

Les **ALTERNANTS** relèvent de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'ils ne bénéficient pas du statut salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, leur couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour les étudiants, en ce qui concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par un système d'assurance volontaire.

cf. Étude d'impact protection sociale en annexe

C. Les différents financements possibles

1. La prise en charge par l'OPCO

L'OPCO doit prendre en charge les frais annexes à la formation des **ALTERNANTS**, notamment :

- d'hébergement et de restauration,
- ainsi que les cotisations sociales des **ALTERNANTS** en mobilité (uniquement en cas de mise à disposition de l'alternant).
- selon ses propres règles de prise en charge.

Article L6332-14, I. 3° du Code du travail

L'OPCO peut prendre en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national des **ALTERNANTS** :

- tout ou partie de la perte de ressources ;
- coûts de toute nature ;
- le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national.

Article L6332-14, II. 3° du Code du travail

Il appartient à chaque alternant de solliciter le référent mobilité internationale du CFA pour mobiliser le plus tôt possible l'ensemble des prises de ses prises en charge.

Pour se faire, il peut notamment se construire un estimatif de l'ensemble de ses dépenses prévisionnels.

Dans le cadre de l'apprentissage : les frais liés à la mobilité internationale des apprentis donnent lieu à une prise en charge selon un forfait déterminé par le Conseil d'Administration de chaque OPCO identique pour l'ensemble des CFA concernés. Un forfait spécifique a vocation à couvrir en premier lieu les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité. Au-delà, l'OPCO est susceptible de prendre en charge dans une certaine limite les frais inhérents à la mobilité de l'**ALTERNANT**.

Article D6332-83, 4° du Code du travail

Tableau de synthèse

| Financier | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
|---------------------------------|---|---------------------------------|
| Coûts pédagogiques | OPCO | |
| Frais liés à la mobilité | En fonction des règles de prise en charge de l'OPCO : <ul style="list-style-type: none"> • tout ou partie de la perte de ressources • coûts de toute nature • le cas échéant, la rémunération et les frais annexes | |
| | Soutien à la mobilité (frais engagés par le référent mobilité) dans le cadre d'un forfait | |
| Rémunération | Employeur en cas de mise à disposition de l'alternant. Entité d'accueil étrangère en cas de mise en veille du contrat. | |
| Cotisations sociales | OPCO (uniquement en cas de mise à disposition) | |

Ci-après nous avons réalisé une consolidation des prises en charge de la mobilité internationale des différents Opérateurs de compétences :

Afdas : culture, loisirs, sport, médias

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Prise en charge Afdas 2024 :

Montant par contrat :

- 400€ pour une mobilité inférieure à 4 semaines
- 500 € de 4 semaines à 6 mois
- 600€ de plus de 6 mois

Majoration de 10% pour les niveaux BAC et infra

Conditions :

L'entreprise et le CFA informent l'OPCO avant la signature de la convention de mobilité. Puis envoient la convention de mobilité.

Facturation du CFA à l'issue du séjour et au prorata de la durée effective du séjour.

Les frais supplémentaires de l'apprenti (déplacement, logement, cotisations sociales, rémunération, frais annexes...), sous réserve que la mobilité soit prévue dans le programme de formation et fasse l'objet d'une convention spécifique.

-UE + Islande, Norvège, Suisse, RU :

< 4 semaines : 1 000 € HT

> 4 semaines : 2 000 € HT

Atlas : Service financier et conseil

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Un forfait est déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité à l'international est organisée.

Pour la mise en œuvre de cette mobilité, Atlas finance :

Un forfait déterminé pour chaque contrat qui a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA pour le référent mobilité (voir la fiche "Mission d'un(e) référent(e) mobilité européenne et internationale dans un centre de formation d'apprentis"). Forfait de 500€ couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité.

La prise en charge des frais supportés par l'apprenti (perte de rémunération, protection social...). Forfait de 2500€ en cas de mise en veille du contrat par l'entreprise. Forfait de 1800€ en cas de mise à disposition de l'apprenti par l'entreprise.

Akto : entreprise à forte intensité de main d'œuvre

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Akto prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis dès lors qu'ils sont supportés par le CFA, selon un forfait obligatoire identique pour tous les CFA.

Il verse au CFA, quelle que soit la zone du pays d'accueil, et sous réserve de la signature d'une convention mobilité :

- Un forfait 500 € par apprenti accompagné dans le cadre d'un parcours supérieur au bac ;
- Un forfait de 600 € par apprenti dans le cadre d'un parcours inférieur ou égal au bac.

Akto prend en charge tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des couts de toute nature, et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrats de professionnalisation.

Les forfaits suivants sont versés selon la zone d'accueil et le type de convention :

En cas de convention de mise en veille :

- Zone euro* : forfait de 1500 € par alternant ;
- Zone internationale : Forfait de 2500 € par alternant

En cas de mise à disposition :

- Zone euro* : forfait de 1000 € par alternant ;
- Zone internationale : forfait de 1500 € par alternant.

*La zone euro intègre la Suisse, le Royaume-Uni et principautés

Ocapiat : agriculture, pêche, agroalimentaire

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Quelles sont les modalités de prise en charge OCAPIAT liées à la mobilité ?

Ce sont tous les frais que le CFA doit payer en cas de mobilité par apprenti :

- les repas, les nuitées dans la limite du plafond de 3€ et 6€ ;
- les frais déplacement de ceux-ci sont limité à un aller/retour par stagiaire, les frais du référent alternant dans le cas d'un forfait de 500€. Il faut que le CFA déclare une estimation des frais de la convention de formation.

Nous payons le CFA sur présentation des factures envoyées dans les périodes de facturation.

Uniformation : cohésion sociale

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Les frais liés à une mobilité européenne ou internationale supportées par le CFA uniquement, sont pris en charge dès lors qu'ils sont chiffrés au démarrage du contrat et intégrés à la convention initiale :

- Forfait de 500€ par contrat quelle que soit la durée de la mobilité ;
- Cotisations sociales (AT/MP) supportés par le CFA si l'apprenti n'est pas couvert et si mise en veille du contrat ;
- Frais de repas et d'hébergement pris en charge comme ci-dessus ;
- Frais de déplacement selon les critères Opco

Opco 2i : industriel

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Forfait soutien à la mobilité internationale et européenne pour les jeunes apprentis.

Fonction de référent mobilité internationale dans le CFA : forfait de 500€ par apprenti en mobilité.

Réel plafonné dans la limite de 800€ par apprenti pour la durée du contrat (avec THR), mobilité longue jusqu'à 1600€.

Branche IEG : 800€ par mois

Opcommerce : commerce

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Forfait de 500€

A noter : une partie du contrat d'apprentissage peut se dérouler à l'étranger, au sein de l'Union européenne, ou en dehors de celle-ci. Cette période de mobilité internationale peut permettre à l'apprenti de compléter sa formation théorique et/ ou sa formation pratique en entreprise.

Constructys : métiers de la construction

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Frais liés à la mobilité internationale des apprentis : montant identique pour tous les CFA sous réserve que la mobilité à l'étranger soit contenue dans le programme de formation et fasse l'objet d'une convention spécifique.

Forfait obligatoire de 500 € + prise en charge plafonnée à 1 180 € pour :

- La protection sociale si prise en charge par CFA (dans le cas d'une mise en veille du contrat) ;
 - Les frais d'hébergement : 6 € par nuitée en mobilité ;
 - Les frais de restauration : 3 € par (déjeuner et dîner) en mobilité.
- Les frais de voyage : 1 aller / retour en classe économique.

Opco EP : entreprise de proximité

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Le financement se décompose en 3 parties :

- Forfait référent mobilité : 500 € par an et par alternant
 - Forfait de mobilité de l'alternant versé au CFA ou à l'organisme de formation :
 - 500 € par semaine dans la limite de 2 000€ pour une mise à disposition
 - 300€ par semaine dans la limite de 3 000€ pour une mise en veille
- + prise en charge du transport : pour les résidents de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane ou de la Réunion avec un plafond de 1 300€

Opco mobilité : métiers de la mobilité

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Frais de mobilité :

- mobilité européenne : forfait de 1200 € HT par mobilité
- mobilité internationale : forfait de 1500 € HT par mobilité

Une seule mobilité par apprenti et par contrat. Cette ressource couvre le fonctionnement du CFA (référént mobilité, coûts de structure, développement des partenariats, ...) et non la mobilité du jeune (salaires, frais, ...)

Opco Santé : métiers de la santé

Conditions en vigueur au 31/12/2024

Dans le cadre d'une mobilité internationale, l'OPCO prendra en charge, dès lors que les dépenses sont exposées par le CFA :

- Les repas à hauteur de 3€ par repas ;
- Les nuitées à hauteur de 6€ par nuit ;
- Les frais de transport au réel sur justificatifs.

L'OPCO Santé prend en charge les frais fixes liés à la fonction de référent mobilité au sein des CFA à hauteur de 500€ par contrat engageant une mobilité internationale. Ce forfait s'appliquera quelle que soit la destination de l'apprenti et de la durée de la mobilité.

2. Les aides régionales

Certains conseils régionaux accordent des bourses pour la mobilité des **ALTERNANTS** qui effectuent une mobilité en Europe. (Variation selon les régions).

Vous trouverez ci-après un état des lieux (non-exhaustif), qui apporte certaines indications sur les financements possibles qui sont proposés au cas par cas par les Conseils Régionaux. Il convient donc de se rapprocher de ces structures ou du référent mobilité internationale du CFA ou de l'OF, pour qu'il vérifie le niveau et les modalités des aides en vigueur.

Voici une consolidation des prises en charge selon les conseils régionaux : Conditions en vigueur au 31/12/2024.

Bretagne

Pour pouvoir bénéficier de la bourse le candidat doit pouvoir justifier que le quotient familial de son foyer fiscal de rattachement est inférieur à 30 000 €.

Le financement de la mobilité est plafonné à 300 jours et est composé de :

- Forfait voyage : 150 €
- Forfait journalier : 20 € / jour pour le Japon ou 14 € / jour en région prioritaire en Europe ou 7 € / jour en région non prioritaire
- Bonus boursier : 5 € / jour sur présentation de la notification de bourse sur critères sociaux
- Bonus handicap : 5 € / jour sur présentation d'une carte d'invalidité ou MDPH

<https://www.bretagne.bzh/aides/fiches/b-monde-mobilite-individuelle/>

Normandie

- Public concerné : étudiant dont le foyer fiscal est en Normandie (ou celui de ses parents s'il est rattaché). Le quotient familial, obtenu en divisant le revenu fiscal de référence par le nombre de part fiscale du foyer fiscal, ne doit pas dépasser 30 000 €
- Avoir moins de 30 ans au moment du dépôt du dossier (sauf pour les stagiaires de la formation professionnelle pour lesquels aucune condition d'âge ne s'applique)
- Être inscrit à l'INSA l'année du séjour à l'étranger

<https://www.normandie.fr/aides-regionales>

Hauts de France

Le montant maximum est attribué aux étudiants dont le quotient familial se trouve entre 0 et 12 000 €.

Le montant maximum de la bourse – hors frais de voyage – s'élève à 335 € par mois, soit 77,40 par semaine, pour un stage, un séjour d'études ou de recherche ; ce montant diminue progressivement selon le quotient familial jusqu'à 0 € par semaine.

Toutefois, si le montant total attribué est inférieur à 150 € pour la durée totale de la mobilité, le montant est réajusté à 150 €.

<https://guide-aides.hautsdefrance.fr/dispositif997>

<https://guide-aides.hautsdefrance.fr/dispositif727>

Grand-Est

- La Région Grand Est propose une aide à la mobilité internationale pour les étudiants (études ou stage) allant de 200 € à 1 100 € selon les critères d'éligibilité.
- Pour un stage ou étude validé dans le cadre d'un diplôme dans un établissement du Grand Est, la bourse régionale peut être d'environ 500 € (forfait "études") pour un séjour d'au moins 16 semaines.

<https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/mobilite-internationale-etudiants/>

Ile-de-France

Pour l'année universitaire 2025-2026, le montant de l'aide est de 400 € par mois.

L'aide se compose d'au moins 1 mensualité et de 10 mensualités maximum.

L'établissement vous informe, avant votre départ à l'étranger, du montant de l'aide qui vous est attribué.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F380>

Bourgogne Franche-Comté

- Demande dématérialisée et complète déposée en ligne, sur l'application dédiée, accessible sur ce site internet, au maximum 30 jours après la date de début de mobilité,
- Stage validé pédagogiquement par le CFA de Bourgogne-Franche-Comté et par l'employeur de l'apprenti,
- Stage à l'étranger, hors France et DROM-COM et à plus de 150 km du lieu de résidence familiale et du lieu d'études en France,
- Stage effectué hors pays de résidence familiale pour les demandeurs internationaux,
- Critères sociaux : quotient familial inférieur à 25 830 € (avis d'imposition année N-1 sur revenus N-2).

Ci-joint un lien pour obtenir de plus informations : <https://www.bourgognefranche.comte.fr/mobilite-internationale>

La demande se fait de manière dématérialisée via une application en ligne en lien avec l'établissement d'origine du jeune...

+ L'aide Dynastage pour les apprentis infra bac inscrit dans un CFA de Bourgogne-Franche-Comté, ayant un stage à effectuer intégré au cursus de formation.

Le montant de la bourse dépend de la durée de la mobilité, du quotient familial et du barème applicable. Il est compris entre 55 et 2 280 euros.

Centre Val de Loire

Sont éligibles les étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur de la région, dans une formation menant à un diplôme supérieur au Bac. Les formations en alternance et formation continue ne sont pas éligibles.

- Séjour à l'étranger dans le cadre d'un stage ou d'une formation intégrée au cursus.
- Durée minimale : 4 semaines, maximale : 12 mois.
- Demande à faire auprès de l'établissement au moins 2 mois avant le départ.

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoile/elogement-aide-mobilite>

Nouvelle Aquitaine

La Région Nouvelle-Aquitaine propose une aide aux étudiants/apprentis effectuant un séjour d'études ou un stage à l'étranger, via la plateforme [Aquimob+1](#)

Sur l'ensemble du parcours, l'aide est plafonnée à 3 600 € pour un non-boursier, 4 500 € pour un boursier.

<https://www.aquimob.fr/portail/-Deposer-son-dossier-.html>

Auvergne Rhône-Alpes

Cette bourse s'adresse aux étudiants et aux apprentis du supérieur inscrits en Auvergne-Rhône-Alpes. La bourse est d'un montant de 95 € par semaine pour une mobilité de 4 à 26 semaines.

Une aide complémentaire forfaitaire peut être attribuée sur critères sociaux pour un montant de 80 à 530 €, selon l'échelon de la bourse.

Une aide forfaitaire complémentaire de 530€ est accordée aux étudiants et apprentis du supérieur en situation de handicap reconnue.

<https://www.auvergnerhonealpes.fr/aides/me-former-letranger-avec-la-bourse-region-mobilite-internationale-etudiants>

Occitanie

Le montant de l'aide forfaitaire varie de 300 € à 600 € selon la nature du projet et la destination envisagée.

<https://www.laregion.fr/Aides-mobilite-etudiants>

Provence Alpes Côte d'Azur

Les étudiants inscrits en formation initiale ou en alternance au sein d'un établissement d'enseignement supérieur situé sur le territoire régional et partenaire PRAME de la Région Sud

1 000 € pour la réalisation d'un semestre d'études à l'étranger ;
1500 € pour la réalisation de deux semestres d'études à l'étranger.

<https://www.maregionsud.fr/vos-aides/detail/aide-a-la-mobilite-internationale-etudiante-prame-etudes>

Collectivité de Corse

L'attribution de cette aide permet de financer le besoin de mobilité des apprentis, même en ante-bac qui ont besoin dans leur parcours d'une formation théorique en France continentale qui n'est pas dispensée en Corse. Elle vient en aide aux charges de déplacement. Le montant de l'aide maximale est de 1 000€.

<https://www.ghjuventu.corsica/articles/CF7B4FA7-4CB5-4649-A407-6F9AA4E536CA>

Les régions peuvent également décider de l'octroi de certains fonds européens.

Lorsque l'**ALTERNANT**, qu'il relève du régime général ou du régime agricole, ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil, le centre de formation en France se substitue à l'**EMPLOYEUR** pendant la période de mobilité, s'agissant du versement des cotisations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

3. Les aides européennes

Dans le cadre du programme Erasmus +, une bourse est allouée à l'**ALTERNANT**.

Erasmus + : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-programme-guide-2025-version-2>

- Vous êtes **ALTERNANT**, bénéficiez des conseils et bourses pour partir en mobilité internationale à l'étranger

Avec Erasmus +, la mobilité européenne des **ALTERNANTS** est largement encouragée pour favoriser l'acquisition de compétences et l'insertion professionnelle.

Une expérience de mobilité en Europe est en effet un élément distinctif lors d'un entretien d'embauche. La mobilité internationale est aujourd'hui intégrée dans de nombreux cursus d'apprentissage

1 Partir avec Erasmus c'est :

- Réaliser un stage dans une entreprise européenne
- Suivre une formation, en Europe, dans un organisme de formation professionnelle (avec une période en entreprise obligatoire)

Les projets de mobilité de l'EFP (Enseignement et Formation professionnelle) doivent inclure une ou plusieurs des activités suivantes :

- séjour chez un prestataire d'EFP et une entreprise à l'étranger, pour une durée de 2 semaines à moins de 3 mois ;
- séjour de longue durée chez un prestataire d'EFP et une entreprise à l'étranger (ErasmusPro), pour une durée de 3 à 12 mois.
- Missions d'enseignement/de formation du personnel à l'étranger ;
- Activités de formation du personnel à l'étranger. (Source Guide Erasmus 2020)

2

Avec Erasmus +, votre mobilité est encadrée par votre établissement de formation et validée dans le cadre de votre cursus : aucune perte de temps !

3

Durée de la mobilité Erasmus + : 2 semaines à 12 mois

Avec Erasmus +, votre mobilité est encadrée par votre établissement de formation et validée dans le cadre de votre cursus : aucune perte de temps !

Le programme Erasmus + propose-t-il des lieux de stage ou simplement des bourses ?

Le programme Erasmus + ne propose pas de stages mais des bourses de stage. Vous devez donc trouver par vous-même votre lieu de stage, ou avec l'appui de votre établissement (OF/CFA).

Quelle est le montant des bourses pour les apprentis ?

Les frais de séjour sont calculés en fonction du niveau de vie du pays d'accueil et dégressifs selon la durée de la mobilité et correspondent aux dépenses liées à l'activité sur place : hébergement, restauration, transport...

Le programme Erasmus + propose-t-il des lieux de stage ou simplement des bourses ?

Le programme Erasmus + ne propose pas de stages mais des bourses de stage. Nuance importante. Vous devez donc trouver par vous-même votre lieu de stage, ou avec l'appui de votre établissement.

Quelle est le montant des bourses pour les apprentis ?

Les frais de séjour sont calculés en fonction du niveau de vie du pays d'accueil et dégressifs selon la durée de la mobilité et correspondent aux dépenses liées à l'activité sur place : hébergement, restauration, transport...

Exemple : pour 6 mois en tant qu'apprenti CAP et Bac Pro :

- En Norvège, Danemark, Luxembourg, Royaume-Uni, Islande, Suède, Irlande, Finlande, Liechtenstein : 5554 € soit 926 € par mois auxquels s'ajoutent les frais de voyage qui dépendent de la distance.
- Aux Pays-Bas, Autriche, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, Chypre, Grèce, Malte, Portugal : 4806€ soit 801€ par mois + frais de voyage.
- En Slovénie, Estonie, Lettonie, Croatie, Slovaquie, République Tchèque, Lituanie, Turquie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Bulgarie, Macédoine, Serbie : 4072€ soit 679€ par mois + frais de voyage.

4. Les aides spécifiques

- L'Office franco-allemand pour la jeunesse (Ofaj) attribue des bourses pour des stages pratiques en Allemagne pendant ou à l'issue d'une formation professionnelle et technologique.
- ProTandem qui comme l'OFAJ propose des aides pour la mobilité entre la France et l'Allemagne.
- Aides de l'Office Franco-Québécoise pour la jeunesse (OFQJ).

Certaines écoles ou **CENTRE DE FORMATION**, ont pu décider d'accompagner financièrement la mobilité internationale. En tant, qu'**ALTERNANT**, vous devez là aussi vous rapprocher du référent mobilité internationale de votre **CENTRE DE FORMATION**, pour qu'il vous informe des aides mobilisables au sein de l'établissement.

IV. L'apprentissage transfrontalier

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale a ouvert la possibilité, pour les apprentis qui le souhaitent, d'effectuer une partie de leur formation, pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France.

Cette possibilité n'a pas été ouverte aux contrats de professionnalisation pour lesquels les règles de la mobilité internationale illustrées précédemment ont vocation à s'appliquer.

A. Le principe de l'apprentissage transfrontalier

Il permet aux apprentis d'effectuer une partie de leur formation (pratique ou théorique) dans un pays transfrontalier de la France. La mise en place opérationnelle de ce dispositif est conditionnée à la conclusion d'accords bilatéraux avec chaque pays transfrontalier.

À cet égard, la mobilité transfrontalière s'inscrit dans le cadre des stipulations prévues par la convention bilatérale qui précise notamment :

- Les dispositions relatives au régime juridique applicable au contrat de travail, concernant notamment les conditions de travail et de rémunération, la santé et la sécurité au travail ainsi que la protection sociale de l'apprenti, lorsque la partie pratique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;

- Les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays transfrontalier ;
- Les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

Minoration de 10 % à partir d'un niveau fixé, transitoirement recours au niveau d'amorçage : Arrêté du 9 septembre 2025 relatif aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage transfrontalier - Légifrance relatif aux niveaux de prise en charge de contrats d'apprentissage transfrontalier donne des précisions :

- Lorsque la partie théorique de la formation est réalisée en France, l'Opco EP prend en charge les frais supportés par le CFA selon les NPEC fixés par décret (dit de carence le cas échéant) minorés de 10 %, pour les contrats d'apprentissage transfrontaliers conclus à compter de la date fixée par ce décret (1^{er} septembre 2025 en grande majorité). Par dérogation, lorsqu'aucun niveau de prise en charge n'a encore été déterminé, l'Opco EP prend en charge les frais supportés, jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, selon le montant forfaitaire annuel fixé par l'arrêté des niveaux d'amorçage. A compter de la fixation du niveau de prise en charge applicable par référence au décret, l'opérateur de compétences régularise le cas échéant le financement (sommes à devoir ou à récupérer), dès le premier versement suivant cette fixation.

Majoration en présence d'une situation de handicap :

Arrêté du 7 décembre 2020 fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue par l'article L. 6332-14 du code du travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés - Légifrance

- En cas d'accueil par le CFA d'un apprenti transfrontalier reconnu travailleur handicapé, ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi en droit français, ou dont la situation de handicap est reconnue dans le pays frontalier, le NPEC du contrat d'apprentissage transfrontalier est majoré conformément aux niveaux d'intervention définis par arrêté conjoint, dans la limite de 4 000 €.

Apprentissage transfrontalier à temps partiel :

Lorsque la convention bilatérale entre la France et le pays frontalier prévoit la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage transfrontalier à temps partiel en application de la réglementation du pays frontalier, le NPEC du contrat d'apprentissage transfrontalier majoré le cas échéant (situation de handicap), est versé au prorata de la quotité de temps de travail de l'apprenti.

- Les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays transfrontalier ;
- Les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

Article L. 6235-2 du Code du travail

Pour mémoire, les pays frontaliers de la France sont les suivants : l'Allemagne, le Luxembourg, l'Italie, la Suisse, la Belgique, l'Espagne, Monaco, Andorre .

En dehors de la métropole, l'apprentissage transfrontalier est également possible en Outre-mer. Pour l'Outre-mer, les pays transfrontaliers sont :

- Pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : les Etats ou territoires de la Caraïbe, ainsi que les Etats ou territoires du continent américain disposant d'une façade atlantique ;
- Pour la Réunion et Mayotte : les Etats ou territoires de l'océan Indien, ainsi que les Etats ou territoires des continents disposant d'une façade maritime sur l'océan Indien.

Articles L. 6135-1 et L. 6522-5 du Code du travail – Ordonnance n° 2022-1607 du 22

- Les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays transfrontalier ;
- Les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

Article L. 6235-2 du Code du travail

Pour mémoire, les pays frontaliers de la France sont les suivants : l'Allemagne, le Luxembourg, l'Italie, la Suisse, la Belgique, l'Espagne, Monaco, Andorre .

En dehors de la métropole, l'apprentissage transfrontalier est également possible en Outre-mer. Pour l'Outre-mer, les pays transfrontaliers sont :

- Pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : les Etats ou territoires de la Caraïbe, ainsi que les Etats ou territoires du continent américain disposant d'une façade atlantique ;
- Pour la Réunion et Mayotte : les Etats ou territoires de l'océan Indien, ainsi que les Etats ou territoires des continents disposant d'une façade maritime sur l'océan Indien.

Articles L. 6135-1 et L. 6522-5 du Code du travail – Ordonnance n° 2022-1607 du 22

| Formation théorique à l'étranger | Formation pratique à l'étranger |
|--|--|
| <p>L'EMPLOYEUR est établi en France et la partie théorique est réalisée dans un pays transfrontalier.</p> <p>-Certaines dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage ne s'appliquent pas telles que les dispositions relatives aux CFA, aux OF, au contrôle pédagogique de l'apprentissage...</p> <p>-En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'obligation de poursuivre la formation durant 6 mois ne s'applique pas ;</p> <p>- Les frais liés à la formation théorique sont pris en charge par le pays frontalier dans les conditions précisées par l'accord</p> | <p>L'EMPLOYEUR est établi dans un pays transfrontalier et la partie théorique de la formation est réalisée en France. Les dispositions du Code du travail relatives au contrat d'apprentissage et à son financement ne s'appliquent pas.</p> <p>En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le CFA doit prendre les dispositions nécessaires pour la poursuite de la formation théorique pendant six mois et contribuer à la recherche d'un nouvel EMPLOYEUR.</p> <p>L'OPCO EP prend en charge, au titre de la section financière relative à l'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les frais supportés par le centre de formation d'apprentis pour un montant fixé par arrêté ; - les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la formation et les frais annexes, notamment d'hébergement et de restauration. |
| Dépôt du contrat | Dépôt du contrat |
| <p>L'employeur transmet à l'OPCO EP, au plus tard dans 5 jours ouvrables qui suivent sa conclusion, le contrat d'apprentissage transfrontalier, avec les pièces justificatives prévues dans la convention bilatérale.</p> | <p>Lorsque le contrat d'apprentissage transfrontalier est conclu avec un EMPLOYEUR établi dans un pays frontalier, les dispositions légales et réglementaires relatives au dépôt du contrat d'apprentissage ne sont pas applicables à ce contrat.</p> |

| Contrôle par l'OPCO | Contrôle par l'OPCO |
|--|---|
| <p>À réception, l'OPCO EP vérifie la conformité des conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - relatives à l'âge de l'apprenti ; - relatives au maître d'apprentissage ; - relatives à l'absence de procédures d'opposition à l'engagement d'apprentis, de suspension de l'exécution du contrat et l'interdiction de recrutement par alternance. | <p>Pour pouvoir se prononcer sur la prise en charge financière, l'OPCO EP doit vérifier le respect de plusieurs conditions.</p> <p>Il procède à ces vérifications à réception du contrat d'apprentissage transfrontalier et le cas échéant, à réception de l'avenant conclu en cas de toute modification d'un élément essentiel du contrat.</p> |

→ Dans tous les cas, l'OPCO peut refuser le dépôt du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties du contrat d'apprentissage, ainsi qu'au centre de formation.

B. Focus sur l'Accord France-Allemagne sur la mobilité transfrontalière

Il s'agit du premier accord en la matière conclu le 21 juillet 2023 entre la France et l'Allemagne.

Cet accord a une durée de 3 ans et est prolongé par tacite reconduction pour de nouvelles périodes de trois années.

Le contrat d'apprentissage est transmis par l'entreprise aux organismes compétents en France et en Allemagne selon les modalités définies par ces deux pays.

Les organismes en contrôlent la conformité avant de procéder à l'enregistrement du contrat d'apprentissage dans le registre des contrats d'apprentissage en République fédérale d'Allemagne et à son dépôt auprès du ministère chargé de la Formation professionnelle en République française. Un accord de prise en charge atteste du montant du financement versé par l'opérateur de compétences au CFA. Accord du 21.7.23 relatif à l'apprentissage transfrontalier

Les contrats d'apprentissage sont établis conformément aux modèles standardisés et bilingues mis à disposition par les autorités compétentes. Accord du 21.7.23 relatif à l'apprentissage transfrontalier

| | Si l'EMPLOYEUR est établi en France | Si l'EMPLOYEUR est établi en Allemagne |
|--|---|---|
| Objet du contrat / Certifications éligibles | <p>Préparation d'une certification allemande : liste des métiers reconnus, publiée par l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB).</p> <p>Une certification française proche ou équivalente et une éventuelle différence par rapport à la qualification professionnelle allemande sont indiquées avec précision, sans que cette indication n'ait d'effet juridiquement contraignant.</p> | <p>Diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, et pouvant être préparé par la voie de l'apprentissage.</p> <p>Un métier de référence allemand proche ou équivalent et une éventuelle différence par rapport à la certification professionnelle française sont indiqués avec précision, sans que cette indication n'ait d'effet juridiquement contraignant.</p> |

V. Bon à savoir

Ci-après, plusieurs informations qu'il peut être bon de connaître pour organiser au mieux votre mobilité internationale.

Si vous n'avez pas un niveau de la langue du pays d'accueil suffisant, et si vous disposez d'un CPF (Compte Personnel de Formation), vous pouvez le mobiliser pour des cours de langue. Renseignez-vous auprès de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46472> pour bénéficier de votre compte.

Les **CENTRES DE FORMATIONS** ont des relations avec des campus à l'étranger pour la plupart du temps. Pensez à les solliciter pour vos futurs logements entre autres.

Avant de partir, il est important de vous informer le cas échéant concernant le volet sécuritaire. Vous pouvez vous rendre sur le site suivant : : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/>

Il est tenu par le le gouvernement et est mis à jour régulièrement pour assurer la sécurité de tous. Ce site peut également vous renseigner concernant l'assurance à souscrire ou non.

Le site du Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (cleiss.fr) est également utile : il permet de vous renseigner sur l'existence ou non d'une convention bilatérale. Il s'agit également d'une recommandation du Ministère du travail : « Boostez la mobilité européenne et internationale de vos **ALTERNANTS** » de Février 2019 : Pour le cas d'une mobilité hors-UE, voici une documentation relative à l'adhésion à une assurance volontaire, telle la Caisse des Français à l'étranger : <https://www.cfe.fr/> .

Il est à considérer que bon nombre d'**EMPLOYEURS** disposent de directives internes en matière de mobilité internationale applicables pour l'ensemble de leurs salariés (alternants compris).

EXPÉRIMENTATION DE LA FIPA AUTOUR DES MOBILITÉS INTERNATIONALES ACADÉMIQUES :

Fidèle à sa vocation d'innover pour les apprentissages, la FIPA entend également soutenir la condition des alternants qui ont l'obligation de réaliser une mobilité internationale pour obtenir leur certification (diplôme), notamment dans le cadre des cursus ingénieurs CTI. Dans ce cas, une mobilité de 12 semaines est préconisée (dont 9 semaines obligatoires). Les entreprises soucieuses de soutenir leur alternant durant cette période, choisissent de maintenir le lien contractuel avec ce dernier, et donc sa rémunération et les éléments de sa protection sociale.

Cette disposition est rendue indolore dès lors qu'elle intervient durant la période académique (peut correspondre à un semestre dit académique, en ce sens, elle concerne la période en formation et non en entreprise).

La FIPA, souhaite valoriser les écoles d'ingénieurs qui proposent cette possibilité, par exemple : l'ESIEE, SUPii Mécavenir, Polytech Sorbonne/ISTY, ECAM EPMI, IMT Atlantique... Ainsi que, les entreprises qui en ce sens, aident leur alternant à découvrir le monde :

- Orange
- Orano
- Sanofi
- GRDF
- SNCF
- Lactalis
- BNP Paribas
- La Poste

Elles s'engagent à une mise à disposition du contrat de l'alternant, dans le cadre d'une mobilité internationale académique pour 70 destinations internationales dans le monde (cf. liste ci-après).

MOBILITE INTERNATIONALE : 70 destinations prioritaires

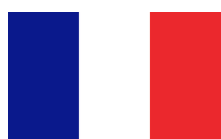
Parce que ces destinations sécurisent l'**ALTERNANT** en matière de protection sociale, la FIPA préconise des mobilités internationales pour les destinations suivants :

ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET ASSIMILÉ :



Allemagne, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Norvège, Malte, Autriche, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Tchéquie.

CONVENTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE SIGNÉES PAR LA FRANCE :



Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte-d'Ivoire, Etats-Unis, Gabon, Îles anglo-normandes (Jersey, Guernesey, Aurigny, Herm, Jethou), Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Nouvelle-Calédonie, Philippines, Polynésie-Française, Québec, Saint-Marin, Saint-Pierre et Miquelon, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay.

BONNES PRATIQUES DES ÉCOLES : LE CAS DE L'ESSCA



Au-delà des écoles d'ingénieurs (cursus CTI) pour lesquelles une mobilité internationale est nécessaire pour permettre à l'alternant d'être diplômé, il existe des établissements qui ont intégrée cette dimension dans leur programme de formation. Parmi celles-ci, l'ESSCA permet de combiner un cursus en France avec un ou des séjours académiques à l'international grâce notamment à ses campus de Budapest, Luxembourg, Malaga.

Cette école de commerce (PGE) permet ainsi à 100 % de ses alternants de partir à l'étranger et ceci pour un temps académique.

V. Témoignages



ELOI CHEMINADE :
Apprenti ingénieur chez
ORANO Projets (St Quentin
en Yvelines - BE) à l'école
Centrales Nantes, (CFA ITII)

« Mon école ne m'a diffusé aucune information sur la mobilité internationale, seul le CFA l'a abordé comme étant un « passage obligé », de 12 semaines et sur la période entreprise, rien de plus. Sans aucun soutien de ce côté, je me suis donc organisé seul.

La destination tout d'abord, Aveiro, à une cinquantaine de kilomètres au sud de Porto, que j'ai trouvée grâce à un ami d'une autre école qui était allé en mobilité internationale dans cette université ; il s'est agi d'une mission de recherche en laboratoire universitaire.

Autonomie également pour trouver un hébergement. J'ai pu bénéficier d'une aide Erasmus de 1900 euros (à la condition de rester en Europe et remplir un fichier d'une vingtaine de pages avec un versement de 80% au départ puis 20% au retour sur présentation des justificatifs), ce qui a permis la prise en charge d'une partie des 2400 euros pour le logement. Et puis il y avait les autres frais : transport, restauration, plusieurs centaines d'euros....

V. Témoignages

Heureusement, mon entreprise d'accueil, Orano m'a aidé en maintenant mon contrat de travail durant cette période, je percevais donc ma rémunération : je ne m'attendais pas à avoir la mise à disposition de mon contrat (en effet je faisais partie des rares élus dans la classe).

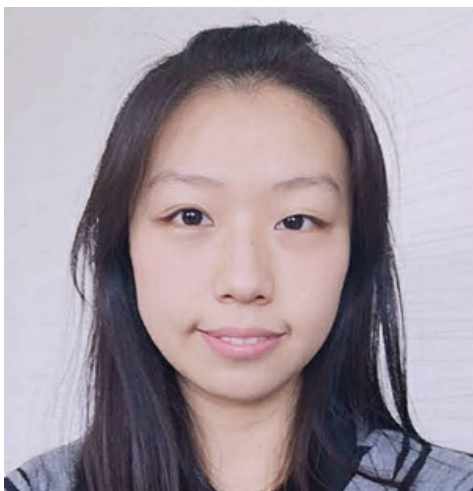
J'ai posé la question de l'aide de l'OPCO à mon école mais je n'ai pas eu de réponse dans un premier temps et finalement, ayant insisté, j'ai obtenu 5 mois après mon retour, une aide à hauteur de 800 euros.

Cette expérience a été avant tout une opportunité : celle de l'apprentissage de l'anglais bien entendu, mais également l'occasion de sortir de sa zone de confort, de mes repères, une expérience assez unique, un enrichissement culturel.

En outre, j'ai appris que je ne voulais pas faire de la recherche ! J'aimerais en effet pouvoir rester chez Orano et donc me faire embaucher si la proposition m'en est faite.. »

ELOI CHEMINADE

V. Témoignages



MINQI WANG
Apprentie chez Orange
(Lannion) et à l'école IMT
atlantique

« J'ai eu beaucoup de chance, car j'ai pu réaliser deux mobilités internationales durant mon cursus ingénieure en apprentissage. En effet, j'ai tellement souhaité que cette mobilité puisse avoir lieu, que j'ai tout d'abord programmé une mobilité internationale de 2 mois à Kent, dans un laboratoire universitaire pour faire de la recherche. Pour cette première période, mon contrat chez Orange était maintenu.

Mais j'avais également déposé un dossier de candidature, sans certitude, pour un semestre d'échanges dans une université en Norvège. En effet, le process de mon école était assez précis. Cela se faisait sur le volontariat, il fallait avoir un bon niveau d'anglais et d'investissement et c'est l'école qui validait : et j'ai été retenue !

Là aussi, mon contrat a été maintenu par Orange. Sans cela, ce projet de mobilité aurait été compliqué à mener, car même si j'étais hébergée en résidente étudiante avec un loyer modéré, j'ai financé sans autre aide ces 4 mois et demi.

V. Témoignages

Ce fut deux belles expériences, tout d'abord celle de découvrir le système universitaire en Norvège. Il est frappant de constater que les cours étaient enseignés en langue anglaise sans que cela ne pose de difficulté aux norvégiens.

J'ai aussi beaucoup apprécié l'expérience en laboratoire de recherche qui a eu un impact réel sur la suite de mon parcours professionnel. En effet, après une thèse, j'ai été embauchée chez Orange en tant que chercheuse en réseau télécom, à Lannion. »

MINQI WANG

VI. Annexes

ANNEXE 1

Etude d'impact protection sociale « mise en veille »

| | En UE* | Hors UE avec convention de SS (4) | Hors UE sans convention de SS |
|---|---|---|-------------------------------|
| <p>1. Mise en veille du contrat d'alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation) français <i>(la structure d'accueil étant alors responsable des conditions d'exécution du contrat)</i></p> | <p>Hypothèse 1 : Si l'alternant bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'affectation. Dans ce cas, pendant la période de mobilité dans l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil. Les obligations de l'employeur incombent alors à la structure d'accueil.</p> <p>Par conséquent :</p> <p>1. Cotisation à la Sécurité sociale & formalités - Application de la couverture sociale de l'Etat d'affectation / mission. - Pas de détachement possible. - Adhésion au régime volontaire de sécurité sociale française (CFE).</p> <p>2. Cotisation & couverture mutuelle (frais de santé) (3) Souscrire une assurance complémentaire internationale.</p> <p>3. Cotisation & couverture prévoyance (3) Souscrire une prévoyance internationale.</p> <p>Hypothèse 2 : Si l'alternant ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'affectation - application de la couverture sociale française pour les étudiants. Cette couverture concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.</p> <p>Formalités: Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) : à demander avant le départ. Elle permet la prise en charge des soins médicaux dans les mêmes conditions que les résidents du pays d'accueil.</p> <p>Mutuelle / assurance complémentaire internationale : recommandée pour couvrir les frais non remboursés.</p> | <p>Hypothèse 1 : Si l'alternant bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'affectation. Dans ce cas, pendant la période de mobilité hors Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil. Les obligations de l'employeur incombent alors à la structure d'accueil.</p> <p>Par conséquent :</p> <p>1. Cotisation à la Sécurité sociale & formalités - Application de la couverture sociale de l'Etat d'affectation / mission. - Pas de détachement possible. - Adhésion au régime volontaire de sécurité sociale française (CFE).</p> <p>2. Cotisation & couverture mutuelle (frais de santé) (3) Souscrire une assurance complémentaire internationale.</p> <p>3. Cotisation & couverture prévoyance (3) Souscrire une prévoyance internationale.</p> <p>Hypothèse 2: Si l'alternant ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'affectation - application de la couverture sociale française pour les étudiants par adhésion volontaire. Cette couverture concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.</p> <p>1. Mobilités de moins de 6 mois : Lorsqu'un étudiant part étudier hors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse pour une durée inférieure à 6 mois, la Sécurité sociale française peut, de manière exceptionnelle, rembourser certains soins urgents en vertu de l'article R 160-4 du Code de la Sécurité Sociale. Toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seuls les soins imprévus et urgents peuvent être remboursés (les soins liés à des maladies chroniques ou préexistantes ne sont pas couverts). - Le remboursement est forfaitaire, basé sur les tarifs français, même si les soins sont plus coûteux à l'étranger. - L'étudiant doit avancer tous les frais médicaux sur place, y compris en cas d'hospitalisation. - Le remboursement n'est pas garanti : il dépend de la décision de la caisse d'assurance maladie, sans possibilité de recours. <p>NB : Les soins reçus lors d'un séjour temporaire en France restent pris en charge par l'assurance maladie française (article R.111-2 du Code de la Sécurité Sociale).</p> <p>Assurance complémentaire internationale (santé, mutuelle, rapatriement) : recommandée pour couvrir les frais non remboursés.</p> <p>2. Mobilités de plus de 6 mois</p> <p>A. Apprenti de Moins de 20 ans L'étudiant conserve le statut de membre de famille au regard de la Sécurité sociale française ainsi même pour une durée supérieure à 6 mois, la Sécurité sociale française peut, de manière exceptionnelle, rembourser certains soins urgents en vertu de l'article R 160-4 du Code de la Sécurité Sociale (voir ci-dessus - mobilité de moins de 6 mois).</p> <p>B. Apprenti de plus de 20 ans L'étudiant n'est plus couvert par l'assurance maladie française. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se renseigner sur l'obligation ou la possibilité de s'affilier à la sécurité sociale du pays d'accueil. - Souscrire, si nécessaire, une assurance santé privée ou s'affilier à la CFE, pour couvrir les soins médicaux à l'étranger et les frais de rapatriement. <p>NB : Les soins reçus lors d'un séjour temporaire en France ne seront pas pris en charge par l'assurance maladie française. Il lui revient de vérifier les garanties de son contrat d'assurance.</p> | |

ANNEXE 2 :

Etude d'impact protection sociale « mise à disposition »

2. Mise à disposition de l'alternant

L'employeur français (Orano) restant alors responsable de l'apprenti.

Jusqu'à la loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, dite pour un « Erasmus de l'apprentissage », l'option de la mise à disposition n'était ouverte que pour les mobilités d'une durée n'excédant pas 4 semaines (C trav. art. L 6222-42, III et L 6325-25, III anciens)

1. Cotisation à la Sécurité sociale & formalités

Dans ce cas l'employeur français reste alors responsable de l'apprenti et l'apprenti reste affilié à la sécurité sociale française pour les mobilités dans l'UE.

Affiliation : L'apprenti reste affilié au régime général de la Sécurité sociale française, tant que le contrat d'apprentissage est conclu avec une entreprise française. Maintien sous le régime obligatoire de sécurité sociale française en application de l'art. 12 du Règlement européen 883/2004

Formulaires :

- **Formulaire A1** : à demander pour prouver que l'apprenti reste affilié à la Sécurité sociale française pendant sa mission dans l'UE.

- **Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM)** : recommandée pour les soins urgents à l'étranger, à demander auprès de la CPAM.

2. Cotisation & couverture mutuelle (frais de santé)

Mutuelle d'entreprise : L'apprenti est généralement couvert par la mutuelle collective obligatoire de l'entreprise, sauf s'il bénéficie d'un cas de dispense (ex. : mutuelle des parents, contrat court).

À l'étranger : Il est conseillé de vérifier si la mutuelle couvre les soins à l'étranger ou de souscrire une assurance complémentaire internationale.

3. Cotisation & couverture prévoyance

Prévoyance collective : Si l'entreprise a mis en place un contrat de prévoyance obligatoire, l'apprenti y est également affilié, sauf dispense. Il faut s'assurer que les garanties (incapacité, invalidité, décès) sont valables hors de France.

1. Cotisation à la Sécurité sociale & formalités

Dans ce cas l'employeur français reste alors responsable de l'apprenti et l'apprenti peut rester affilié à la sécurité sociale française conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil.

Affiliation : L'apprenti reste affilié au régime général de la Sécurité sociale française, tant que le contrat d'apprentissage est conclu avec une entreprise française.

Formulaire : formulaire propre à chaque convention

2. Cotisation & couverture mutuelle (frais de santé)

Mutuelle d'entreprise : L'apprenti est généralement couvert par la mutuelle collective obligatoire de l'entreprise, sauf s'il bénéficie d'un cas de dispense (ex. : mutuelle des parents, contrat court).

À l'étranger : Il est conseillé de vérifier si la mutuelle couvre les soins à l'étranger ou de souscrire une assurance complémentaire internationale.

3. Cotisation & couverture prévoyance

Prévoyance collective : Si l'entreprise a mis en place un contrat de prévoyance obligatoire, l'apprenti y est également affilié, sauf dispense. Il faut s'assurer que les garanties (incapacité, invalidité, décès) sont valables hors de France.

1. Cotisation à la Sécurité sociale & formalités

Dans ce cas l'employeur français reste alors responsable de l'apprenti et l'apprenti devra être affilié à la sécurité sociale du pays d'accueil.

Affiliation : Adhésion locale et au régime volontaire de sécurité sociale française (CFE).

2. Cotisation & couverture mutuelle (frais de santé)

Souscrire une assurance complémentaire internationale.

3. Cotisation & couverture prévoyance

Souscrire une prévoyance internationale.

www.fondation-fipa.net

