

Mobilité Internationale

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, il est possible, parfois obligatoire, d'effectuer une mobilité à l'étranger. Celle-ci doit être préparée suffisamment à l'avance pour organiser le départ dans les meilleures conditions.

1/ Généralités :

La **durée** de la mobilité à l'étranger peut varier, tout en respectant deux règles :

- La mobilité est d'un an maximum.
- La mobilité ne peut excéder la moitié de la durée totale du contrat.

La période de formation réalisée à l'étranger fait partie intégrante de l'apprentissage et les compétences acquises seront comptabilisées en vue de l'obtention du diplôme.

En fonction du projet de mobilité, des aides financières ou prise en charge de certains frais peuvent être attribuées par différents organismes notamment l'établissement de formation ou les programmes d'échanges (Erasmus+, OFAJ, OFQJ...). Renseignez-vous auprès du service relations internationales de votre établissement.

2/ Conditions pour effectuer une mobilité internationale :

Toute mobilité fait l'objet d'un **accord de l'employeur**. En effet le contrat d'apprentissage est un contrat de travail et si une partie de ce contrat se déroule à l'étranger c'est que l'employeur l'a décidé ou l'a accepté.

Dès que le projet de mobilité est validé par l'employeur et l'équipe pédagogique, une convention est établie.

3/ Statut de l'apprenti et conséquences sur le contrat :

Plusieurs cas sont possibles en fonction de la mobilité effectuée :

- Mise à disposition dans une autre entreprise/structure (y compris détachement et ordre de mission).
- « Mise en veille » du contrat d'apprentissage

	Mise à disposition de l'apprenti	Mise en veille du contrat
Statut	Maintien du contrat, du statut de salarié et du salaire	Suspension du contrat, du statut et du salaire
Responsabilité	L'employeur au contrat d'apprentissage est responsable de son apprenti	L'entreprise ou le centre d'accueil est le seul responsable de l'apprenti
Droit du travail	Le droit du travail varie en fonction du pays d'accueil (accords avec la France) : soit le droit français sera applicable, soit le droit du pays d'accueil	Le droit du travail du pays d'accueil s'applique de plein droit notamment <i>en matière de santé et sécurité, durée du travail, rémunération, repos/congés/jours fériés...</i>
Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none">- Affiliation à la sécurité sociale française si l'employeur demande le maintien au régime. Hors UE, il est conseillé de compléter avec une assurance supplémentaire- Affiliation à la couverture sociale de l'employeur d'accueil- Adhésion à la Caisse des Français à l'étranger	<ul style="list-style-type: none">La couverture sociale dépend du pays d'accueil :- Couverture sociale du pays d'accueil si l'apprenti bénéficie du statut de salarié- Assurance privée- Adhésion à la Caisse des Français à l'étranger- Cas particulier de l'apprenti qui ne bénéficie pas du statut salarié : couverture sociale française (risque maladie, accidents...)

Mobilité Internationale

3/ Démarches à effectuer :

➤ Déclarer la mobilité à l'Urssaf et à la caisse d'assurance maladie :

- En cas de mise en veille, l'employeur doit l'indiquer dans sa déclaration sociale nominative (DSN).
- L'apprenti doit déclarer son changement de statut à la caisse d'assurance maladie dont il dépend et demander la carte européenne de sécurité sociale s'il part dans un Etat membre de l'Union Européenne (UE). En dehors de l'UE, il est nécessaire de se renseigner sur la protection sociale en vigueur dans le pays d'accueil notamment en cas d'accident du travail, de maladie et de rapatriement en France.

- En cas de détachement, l'employeur peut effectuer une demande de maintien au régime français de sécurité sociale (formulaire S 3208). Dans l'UE, les frais seront couverts en fonction du protocole en vigueur, en revanche en dehors de l'UE, des montants forfaitaires pourront être remboursés sous conditions.

➤ Vérifier l'assurance en responsabilité civile et prévoir le rapatriement :

- Dans le cadre de l'apprentissage, garantie en matière de responsabilité civile concernant les dommages subis-causés par l'apprenti, à l'occasion de travaux ou prestations effectuées en milieu professionnel/scolaire :

- La structure d'accueil indique détenir une assurance couvrant l'apprenti,
- A défaut, l'employeur/l'apprenti souscrit à une assurance ou extension, avant le départ.

- Dans le cadre des actes de la vie quotidienne, l'apprenti doit posséder une garantie en responsabilité civile pour les dommages subis-causés par lui, le couvrant à l'étranger.

- Et, l'apprenti s'assure qu'il possède une assurance rapatriement en cas de difficultés.

➤ Etablir la convention de mobilité :

Au moins un mois avant le départ, une convention est établie entre l'apprenti, l'employeur du contrat, la structure d'accueil à l'étranger, et le cas échéant, l'établissement de formation et le CFA EnSup-LR.

Cette convention précise notamment la structure d'accueil et ses coordonnées, le responsable de l'apprenti sur site, les engagements de chaque partie, les tâches et missions à réaliser, la sécurité sociale, le droit du travail applicable, et le cas échéant, le contrôle pédagogique, la rémunération et les aides financières.

3/ Sources et contacts utiles :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019.
- Loi n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »

* Pour information les liens internet de référence:

- <http://www.cleiss.fr>
- <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr>
- <https://www.ameli.fr/>
- <http://decouvrirlemonde.jeunes.gouv.fr/>
- <https://www.euroguidance-france.org/>
- <https://info.erasmusplus.fr/>
- <https://protandem.org/fr/>
- <https://www.ofaj.org/>
- <https://www.ofqi.org/>

