

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle  
de convention prévu aux articles R. 6222-67 et  
R. 6325-34 du code du travail**

NOR: MTRD2002356A

La ministre du travail,

Vu le [code du travail](#), notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-67 et R. 6325-34,

Arrête :

#### **Article 1**

Le modèle de convention prévu aux articles [R. 6222-67](#) et [R. 6325-34](#) du code du travail est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté.

Il est complété par une notice présentée en annexe 2, destinée à aider à la rédaction de la convention.

#### **Article 2**

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

#### **Article 3**

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour la ministre et  
par délégation :  
*Le délégué général à  
l'emploi et à la formation professionnelle,*  
B. Lucas

# Decrees, Orders, Circulars

## GENERAL TEXTS

### MINISTRY OF LABOUR

**Order of 22 January 2020 on the standard  
agreement provided for by Articles R.6222-67 and  
R.6325-34 of the Labour Code**

NOR: MTRD2002356A

The Ministry of Labour,

Having regard to the Labour Code, in particular L.6222-42, L.6325-25, R.6222-67 and R.6325-34,

decrees that:

**Art. 1.** – The standard agreement provided for by Articles R.6222-67 and R.6325-34 of the Labour Code is established in accordance with Annex 1 of the Order.

It is completed by a set of guidelines set out in Annex 2, which are designed to assist with drawing up the agreement.

**Art. 2.** – The provisions of this Order take effect on the day after its publication.

**Art. 3.** – The General Delegate for Employment and Vocational Training is responsible for the implementation of this Order, which will be published in the Official Journal of the French Republic (*Journal officiel de la République française*).

Issued on 22 January 2020.

On behalf of the Minister and on  
his authority:

*The General Delegate for  
Employment and Vocational  
Training*  
B. LUCAS

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1**

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONDUISANT À LA « MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42 et L. 6222-44, L. 6325-25, L. 1111-3, R. 6222-67 et R. 6325-34 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 160-7, R. 160-1 et suivants et R. 441-1 à R. 444-7 ;
- de la directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail ;
- du règlement (CEE) n° 1408/71.

## **APPENDICES**

### **ANNEX 1**

AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT NOT EXCEEDING FOUR WEEKS FOR AN APPRENTICE OR BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION CONTRACT, INVOLVING THE "SECONDMENT" OF THE TRAINEE TO A COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION

This agreement is entered into pursuant to the following texts:

- the Labour Code, in particular Articles L.6222-42 et L.6222-44, L.6325-25, L.1111-3, R.6222-67 and R.6325-34;
- the Social Security Code, in particular Articles L.160-7, R.160-1 et seq. and R.441-1 to R.444-7;
- Directive 94/33 on the protection of young people at work;
- Regulation (EEC) No 1408/71.

## **Préambule**

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, la présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise à disposition » de l'alternant par l'employeur français auprès d'une entreprise ou d'un organisme/centre de formation d'accueil à l'étranger.

## **Preamble**

For mobility periods not exceeding four weeks, this mobility agreement is entered into for the purpose of organising the period of training within or outside the European Union of a person on a professionalisation contract or an apprenticeship in a host company or training organisation/centre, which involves the "secondment" of the trainee by the French employer to a host company or training organisation/centre abroad.

## **Lexique**

Le terme « employeur » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « entreprise d'accueil » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans la cadre de sa formation.

Le terme « organisme de formation » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation en France.

Le terme « centre de formation d'apprentis » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « organisme/centre de formation d'accueil » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :  
L'employeur français

Adresse :

Téléphone, mél :

Représenté par :

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse :

Téléphone, mél :

N° de déclaration d'activité

Représenté par :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :

Représentée par :

L'organisme de formation/centre de formation d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :  
 Représentée par :  
 Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage  
 Nom :  
 Prénoms :  
 N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage :  
 Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

**Glossary**

The term "*employer*" refers here to the signatory of the professionalisation or apprenticeship contract in France with whose company the beneficiary of said contract is completing their on-the-job training.

The term "*host company*" is to be understood as the economic unit or organisation, whatever its legal form, established in another State within or outside the European Union which hosts the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract as part of their training.

The term "*training organisation*" refers to the training organisation with which the beneficiary of the professionalisation contract is enrolled for their training in France.

The term "*apprentice training centre*" refers to the training organisation with which the beneficiary of the apprenticeship contract is enrolled for their theoretical training in France.

The term "*host training organisation/centre*" refers to the organisation established in another State within or outside the European Union providing theoretical training to the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract.

**Pursuant to and with regard to the foregoing, this agreement is entered into by:**

**The French employer**

.....  
 Address:  
 .....  
 Telephone, email:  
 .....  
 Represented by:  
 .....

**The French apprentice training organisation/centre**

.....  
 Address:  
 .....  
 Telephone, email:  
 .....  
 Training body registration  
 no.....  
 Represented by:  
 .....

**The host company [where applicable]**

.....  
 Host  
 country.....  
 ..  
 Address:  
 .....  
 Telephone, email:  
 .....  
 Identification no.:

.....  
Represented by:  
.....

**The host training organisation/centre [where applicable] .....**

Host

country.....

..

Address:

.....

Telephone, email:

.....

Identification no.:

.....

Represented by:

.....

**The beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract**

Surname:

.....

..

First names:

.....

Professionalisation or apprenticeship contract no. ....

**The professionalisation or apprenticeship contract is annexed to this agreement.**

### **Article 1er**

#### ***Objet***

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation, lors de son séjour à l'étranger, ou bien alterner ces deux activités.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Si l'évaluation est certificative, elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable.

Les modalités d'accès à la protection sociale, les dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés, les dispositions en matière de santé et sécurité, les horaires et les équipements et produits utilisés ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l'annexe administrative.

**Article 1**

***Object.***

The apprentice or beneficiary of a professionalisation contract may complete part of their contract abroad for a period of up to one year. The length of the part of the contract completed in France must nevertheless be at least six months.

During the mobility period abroad, the principle of alternating on-the-job training and theoretical or classroom training is not compulsory. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract may only complete a period of training in a company or only follow courses delivered by a training organisation, during their stay abroad, or alternate these two activities.

**This agreement governs the relations between the parties in the case of a mobility period spent by the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract in a host company or training organisation/centre situated within or outside the European Union.**

The general objectives of the training undertaken during the mobility period, as well as the tasks to be performed in the host company or the courses to be followed at the host training organisation/centre are set out in the *Educational Annex* enclosed with this agreement. This annex also contains details of the method of assessing the competencies acquired abroad. If the assessment is part of a certification programme, it is taken into account for the awarding of the diploma, a competency module or a credit unit. The conditions of access to social protection, the applicable provisions on working time, rest periods, leave and public holidays, the health and safety provisions, working hours and the equipment and products used, as well as the information on civil and professional liability insurance, are set out in the *Administrative Annex*.

**Article 2**

***Durée de la (des) période(s) de mobilité***

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :  
du au,  
soit une durée totale de : semaines.

**Article 2**

***Duration of the mobility period(s)***

This agreement applies [only mention the effective period(s)]:

from.....to

.....,

or a total duration of

..... weeks.

**Article 3**

***Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité***

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) : ,  
soit une durée totale de : jours.

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme / centre de formation d'accueil suivant : .

2. Les conséquences de la mise à disposition sur la durée du temps de travail (enseignements compris), les congés et repos hebdomadaires, sont rappelés dans l'annexe administrative.
3. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.
4. L'organisme / centre de formation d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

### Article 3

#### *Working conditions: places, hours, health and safety*

1. During the mobility period, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract will complete a period of on-the-job training, as applicable, in the following place or places:

or a total duration of    days.

They will follow courses, as applicable, at the following host training organisation/centre:

2. The consequences of the secondment on working time (teaching time included), holidays and weekly rest times are set out in the *Administrative Annex*.

3. The host company undertakes to provide the trainee with safety training, to inform them of any specific risks they will encounter during their mobility period, and it shall provide them with the necessary collective and personal protective equipment.

4. The host training organisation/centre undertakes to provide the beneficiary with safety training and to inform them of any specific risks they will encounter during their training.

### Article 4

#### *Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage*

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

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la région [le cas échéant]

5. Montant et modalités de versement des autres ressources [le cas échéant]

[A compléter, le cas échéant]

#### Article 4

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

**It should be noted that during the mobility period, the employer continues to pay the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract's salary.**

##### **[Where applicable] Supplementary funding available**

1. Amount and payment method for compensation for loss of resources and costs of any kind paid by the training organisation/French apprentice-training centre to the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract [where applicable]

.....  
.....

2. Amount of the allowance paid by the host company [where applicable]

.....  
.....

3. Amount and payment method for the Erasmus grant [where applicable]

.....  
.....

4. Amount and payment method for Regional aid [where applicable]

.....  
.....

5. Amount and payment method for other resources [where applicable]

.....  
.....

(complete where appropriate)

#### Article 5

##### *Suivi dans le pays d'accueil*

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique (outils de liaison).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

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

## Article 5

### *Monitoring in the host country*

Supervision of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract is carried out in the host company by

.....  
(1).

Supervision of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract is carried out in the host training organisation/centre by

.....  
(2).

The arrangements relating to supervision are set out in the *Educational Annex (liaison tools)*.

Throughout the period of application of the agreement, links will be maintained between the country of origin and the beneficiary of the contract by

.....  
(3).

Should any difficulties arise, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract must inform this liaison person immediately so that appropriate measures can be taken.

## Article 6

### *Résiliation de la convention*

La résiliation doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

## Article 6

### *Termination of the agreement*

The termination of the agreement must be recorded in writing and forwarded to the competency operator (OPCO). The contract may be terminated with the express agreement of the co-signatories.

It may also be terminated by either of the parties in the event of misconduct that is sufficiently serious to preclude any possibility of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract remaining in the host organisation, of a situation arising that places the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract in danger, or of non-compliance with the undertakings made in this agreement, duly established.

Such a termination will not give rise to compensation and will not in itself have any consequences on the continuation of the professionalisation or apprenticeship contract in France.

Where appropriate, the organisations contributing to the funding of the mobility period may request the reimbursement of sums paid in advance in proportion to the actual duration of the mobility period completed.

**Article 7**  
***Entrée en vigueur de la convention***

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Fait à le .

Par :

L'employeur français :

L'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant] :

L'organisme/centre de formation d'accueil [le cas échéant] :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (et le cas échéant son représentant légal si mineur) :

(1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil.

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

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

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

The agreement is applicable as of its signing.

It is forwarded to the competency operator (OPCO).

Signed in ..... on

.....

By:

*The French employer*

*The French training organisation/apprentice training centre:*

*The host company [where applicable]:*

*The host training organisation/centre [where applicable]:*

*The beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract (and their legal representative, if the beneficiary is a minor):*

## **Annexe pédagogique**

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Modalités de suivi (outils de liaison...) :

Modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité :

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/conventions complémentaires relatifs à l'évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

**Educational Annex**

*Objectives of the period in the host company or the period in the host training organisation/centre (see the training framework)*

Period 1:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Period 2 (where applicable):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Main tasks entrusted to the beneficiary during their training*

Period 1:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Period 2 (where applicable):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Conditions of supervision (liaison tools, etc.):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Methods of assessment and recognition of the mobility period*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Enclose with this annex any further protocols/agreements relating to the assessment, recognition and/or validation of the training or qualification units (or competency modules).*

## Annexe administrative

1) Dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables pendant la période de mobilité à l'étranger

- la durée du temps de travail (enseignements compris) ;
- les horaires de travail ;
- la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire ;
- le travail de nuit ;
- la durée minimale du repos quotidien ;
- le repos hebdomadaire ;
- les droits, périodes et modalités de congés payés et de congés familiaux (les parties s'engagent afin de respecter les périodes de congés prévues) ; ;
- autres dispositions (le cas échéant) :

2) Dispositions spécifiques du pays d'accueil relatives aux travailleurs mineurs en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés [le cas échéant] :

3) Dispositions spécifiques du pays d'accueil (UE ou hors UE) applicables aux travailleurs mineurs en matière d'exécution de travaux dangereux ou d'utilisation de machines ou produits dangereux (régime d'interdiction d'affectation, régime de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle) [le cas échéant] :

4) Les garanties en matière d'assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l'entreprise d'accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie ;
- n° de police

2. Garanties prises par l'organisme / centre de formation d'accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie ;
- n° de police

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. [1240](#) et [1242](#) du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie ;
- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par :

- compagnie ;
- n° de police

5) Couvertures maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse  
Préciser les garanties :

- prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité
- indemnités journalières en cas de maladie ou maternité
- prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.
- assurance invalidité
- assurance vieillesse

**Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la couverture sociale française prévue pour les étudiants pendant la période de mobilité (c'est-à-dire lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil) :**  
**En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (4) ou l'organisme/centre de formation d'accueil (5) s'engage à faire parvenir à l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis en France les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage**

### Administrative Annex

**1) Specific provisions applicable to working time, rest periods and leave during the secondment abroad**

The employment contract continues to apply during the mobility period of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract, and therefore, their situation during the period continues to be governed by French law. Nevertheless, the provisions of the law of the host country will apply where such provisions are imperative, and compliance with them is deemed crucial in the host country (working time, rest periods, leave, etc.) and where they are more favourable than the French legislation: in this case, specify the provisions concerned below.

.....  
 .....

**2) Applicable working hours and equipment and products used during the mobility period abroad**

Working hours:

.....

Equipment and products used:

.....

**3) Civil and professional liability insurance cover**

1. Cover provided by the host company for civil or professional liability or equivalent risks concerning damage suffered or caused by the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract during the work or services performed during the course of the apprenticeship;

- insurance company: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ policy \_\_\_\_\_ no.

.....

2. Cover provided by the host training organisation/centre for civil or professional liability or equivalent risks concerning damage suffered or caused by the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract during the work or services performed during the course of the apprenticeship;

- insurance company: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ policy \_\_\_\_\_ no.

.....  
 3. Civil or professional liability cover taken out by the beneficiary for damage suffered or caused by them, including abroad, outside of the host company during the course of their everyday activities (Articles 1240 and 1242 of the Civil Code). This insurance may be taken out by the training organisation/apprentice training centre on the beneficiary's behalf:

– insurance company: \_\_\_\_\_  
 – \_\_\_\_\_ policy \_\_\_\_\_ no.

.....  
 4. Provisions enabling the beneficiary of the contract to take out repatriation insurance have been made by

..... :  
 – insurance company: \_\_\_\_\_  
 – \_\_\_\_\_ policy \_\_\_\_\_ no.

**4) Sickness, maternity, occupational accident/illness, invalidity and pension cover**

Specify the coverage:

- healthcare expenses in the event of illness or maternity
- daily sick pay in the event of illness or maternity
- healthcare expenses in the event of an occupational accident, commuting accident or occupational illness
- disability insurance
- pension scheme

If the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract has an accident, either at work or when travelling to work, the host company (4) or the host training organisation/centre (5) undertakes to send the French employer any information it needs to declare the accident to the Social Security fund to which the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract belongs.

## ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES, D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, CONDUISANT À LA « MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :

- l'impact sur le contrat de travail ;
- les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ;
- la couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse ;
- le financement de la mobilité ;
- le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité.

**Elle concerne les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, pour lesquelles une mise à disposition de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.**

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

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

**Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.**

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

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

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

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

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

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

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

### ***Démarches à accomplir***

La convention de mise à disposition conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation des acquis d'apprentissage s'il y a lieu), de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil. **A noter : la convention ne peut pas prévoir des dispositions applicables à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en mobilité dans le pays d'accueil qui lui sont moins favorables que les dispositions légales et réglementaires françaises ou que les dispositions inscrites dans son contrat de travail initial.**

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

#### *A. – Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail*

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail).

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

Plus précisément :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27) ;
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18) ;
- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2) ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15) ;
- repos quotidien : durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3) ;
- congés payés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

#### *B. – Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail*

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)		
	Apprentis de 15 à 16 ans (L. 6222-1 : jeunes ayant accompli la scolarité du 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale	8 heures sauf dérogation (L. 6222-25)	
Durée maximale hebdomadaire	35h sauf dérogation (L. 6222-25) N.B : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1).	
Travail de nuit	Interdiction de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien $\geq$ 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale,	Interdiction de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien $\geq$ 12 h (L. 3164-1).

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)		
	tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24) : - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1) ; - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2) ; - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4) ; - Boulangerie- Pâtisserie : possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite ; - HCR : jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an ; - Spectacle : jusqu'à 24h ;
Travail du dimanche	Interdiction (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses	30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien	14 heures (L. 3164-1)	12 heures (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L. 3164-2)	2 jours consécutifs (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutives. (L. 3164-2)
Congés payés	Droit commun (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	

Jours fériés	<p style="text-align: center;">Interdiction (L. 3164-6)</p> <p>Dérogations : établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listes par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8).</p>
--------------	---

*C. – Dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux*

*Rappels des règles nationales* (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)

Les mineurs constituant un public vulnérable, il est nécessaire de les protéger en encadrant la possibilité de les affecter à des travaux réputés dangereux.

L'article L. 4153-8 interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux lesexposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou pouvant excéder leurs forces.

Ces interdictions, précisées aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37, sont pour certaines susceptibles de dérogations pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes. Il s'agit des travaux suivants :

- travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 ;
  - opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante deniveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98 ;
  - travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 ;
  - travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 ;
  - interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III ;
  - travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;
  - travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ;
  - travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle ;
  - montage et démontage d'échafaudages ;
  - travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement ;
  - visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs / travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries ;
  - travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.
- Depuis mai 2015, il n'est plus nécessaire de demander une autorisation de dérogation préalablement à l'affectation du jeune à ces travaux. Cette autorisation de dérogation a été remplacée par une déclaration dedérogation à l'inspection du travail, valable trois années.

*Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre*

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à laprotection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE

ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

## 2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger

L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, **les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.**

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :

- s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à l'étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d'apprentis soit habilité à le pratiquer ;
- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d'évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;
- vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France.

Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale qu'outre la possibilité que tout ou partie d'un bloc de compétences puisse être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une **unité facultative « mobilité » (UFM)**, correspondant à un bloc de compétences facultatif du bac professionnel, et validant les résultats d'une période de formation effectuée à l'étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme.

Ainsi dans le cadre de la préparation d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale, l'évaluation certificative à l'étranger des acquis d'une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L'encadrement d'une mobilité incluant une évaluation à l'étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu'un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu'un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d'évaluation et les modalités de suivi. L'organisme / centre de formation d'accueil peut ainsi évaluer les acquis d'apprentissage individuels obtenus lors d'une mobilité et après validation et reconnaissance par l'organisme d'envoi, ces acquis pourront être reconnus.

### *Démarches à accomplir*

Il appartient au centre de formation d'apprentis ou à l'organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.

## 3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Pendant cette période de mobilité à l'étranger, la couverture sociale de l'alternant n'est pas modifiée : il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

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

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture sociale peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/>) et de consulter la liste des conventions bilatérales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

### ***Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité***

En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

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

## **1. Les possibilités de financement**

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

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

- **L'opérateur de compétences de l'employeur** prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont assurés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;
- **L'opérateur de compétences de l'employeur** peut également prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité de l'alternant. L'opérateur de compétences peut intervenir pour financer les frais de déplacement, de logement ou autres. Lorsque l'employeur et l'entreprise/ organisme de formation d'accueil s'accordent sur une compensation des salaires et des charges, la prise en charge possible de l'opérateur de compétences ne pourra pas excéder la différence entre le total des salaires et charges et le montant faisant l'objet d'une facturation de l'employeur à l'entreprise/ organisme de formation d'accueil ;
- **les programmes européens et notamment Erasmus** : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus peut permettre de bénéficier d'un budget afin de financer les frais de voyage et de séjour des alternants (<https://info.erasmusplus.fr/>) ;
- **les régions** : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions ;
- **L'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)** : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (<https://www.ofaj.org/>) ;
- **Pro Tandem** : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (<https://protandem.org/fr/>) ;
- **Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ)** : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (<https://www.ofqj.org/>).

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

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

Par ailleurs, l'organisme / centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans le cadre de l'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

#### **4. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage**

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

- exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;
- présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;
- respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil.

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

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

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

### **Obligations de l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français**

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :

- d'aider les différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;
- d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de validation et le cas échéant de reconnaissance des acquis de la mobilité ;
- d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté ;
- d'assurer le cas échéant une réintégration réussie dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

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

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

- fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- présenter au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage les risques propres à son entreprise ;
- diriger et contrôler le bénéficiaire dans ses activités par la désignation d'un « tuteur », présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;
- comptabiliser les heures de travail effectuées par le bénéficiaire, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur ;
- faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité (remplir cette partie de l'annexe pour chaque période) :

*S'il s'agit de l'exécution de travaux dangereux ou de l'utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise d'accueil atteste s'être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l'interdiction de certains travaux (concernant les périodes de mobilité effectuées au sein de l'Union Européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil prises en application de directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7. 3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l'annexe administrative ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil), sous réserve du maintien des règles française plus favorables ;*

- former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires ;
- en cas d'hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et de confort du pays d'accueil ;
- permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

### **Obligation de l'organisme/centre de formation d'accueil**

L'organisme/centre de formation d'accueil a notamment pour mission :

- de dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;
- de développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- de former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation
- d'assurer le suivi et l'accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- d'évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;
- de comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

## **ANNEX 2**

### **GUIDELINES RELATING TO THE AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT NOT EXCEEDING FOUR WEEKS FOR A BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION OR APPRENTICESHIP CONTRACT, INVOLVING THE "SECONDMENT" OF THE TRAINEE TO A COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION**

A mobility period abroad undertaken as part of a training contract that alternates on-the-job training with theoretical training, whether it is a professionalisation or an apprenticeship contract, is a project that concerns the trainee, the company and its training partners.

Consequently, the mobility period will be organised through the partnerships formed by the employer and the training organisation/centre in support of its implementation. The training organisation/centre is the main interlocutor of the different stakeholders and coordinates the entire process.

The purpose of these guidelines is to provide clarification in order to facilitate the mobility of trainees on such contracts and help the stakeholders to draw up the mobility agreement, concerning:

- the impact on the employment contract;
- the conditions of assessment, validation and recognition of the competencies acquired abroad;
- the sickness, maternity, occupational accident/illness, disability and pension cover;
- the funding of the mobility period;
- a reminder of the obligations of the signatories of the mobility agreement

**It concerns mobility periods not exceeding four weeks for which the "secondment" of the apprentice or beneficiary of a professionalisation contract has been decided.**

**(For mobility periods leading to the suspension of the employment contract, see the relevant agreement and related guidelines).**

#### **1. Impact on the employment contract**

**For mobility periods not exceeding four weeks, the trainee is temporarily "seconded" by the company in France to a company or training organisation situated abroad.**

This is an operation which consists in a company temporarily "lending" a trainee on a contract alternating on-the-job and classroom training to another organisation situated abroad (a company referred to as the "user" or a training centre), partially and temporarily transferring the legal relationship of subordination that binds it to the employee exclusively to the foreign host organisation, regardless of the status of the trainee in the host State.

In concrete terms, this means that the contractual relationship between the employer and the trainee continues and that the employment contract is neither broken nor suspended. **French law therefore continues to apply during the mobility period of the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract. Nevertheless, the provisions of the host country will apply where such provisions are imperative and compliance with them is deemed crucial in the host country (working**

**time, rest periods, leave, etc.) and where they are more favourable than the French legislation:** For example, the applicable working time (training included) and working hours are those in force in the host company, up to a limit of 35 hours a week, and without any overtime as this is not permitted for apprentices under the age of 18 (except if a derogation is granted, see below).

The employer remains responsible for the conditions of performance of the training, whether it takes place in a training centre or in a company abroad.

It also continues to pay the trainee's salary as well as the related charges. These may or may not be billed to the "user" company to which the trainee is seconded.

The host company is, for its part, responsible for the conditions of performance of the work, and in particular for health and safety at work, under the conditions set out in the agreement.

The beneficiary continues to be a member of the French employer's workforce; they retain the benefit of all provisions of the collective agreements from which they would have benefited if they had performed their work in the French company.

Nevertheless, for the implementation of the provisions of the Labour Code that are subject to conditions or thresholds (staff representative bodies (IRPs) including the works council (CSE) and obligations relating to disabled workers (OETH)), etc.) pursuant to the provisions of Art. L.1111-3 (1o) of the Labour Code, concerning the trainee on an "alternating" contract, the trainee is not counted as a member of the workforce of the company of origin under Article L.1111-2 of the Labour Code.

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

The secondment agreement signed by the apprentice or the beneficiary of a professionalisation contract, the employer in France, the training organisation or centre in France, the employer hosting the employee abroad and, where applicable, the training organisation or centre abroad, constitutes the appropriate means of determining the conditions of the mobility and the rights and obligations applicable during the mobility period.

In particular, it enables the definition of the rules that will apply to the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract in terms of the training programme (including the assessment of the learning outcomes, where appropriate) and pay, health and safety, working time, rest times and public holidays in accordance with the statutory provisions in the host country. **N.B. The agreement cannot provide for provisions applicable to the apprentice or the beneficiary of the professionalisation contract in the host country which are less favourable than the statutory and regulatory provisions in France or the provisions of their initial employment contract.**

#### ***Reminder of the provisions in force in France***

##### *A. – Ordinary law applicable to apprentices who are of age concerning working times*

Apprentices are salaried employees who have signed a specific type of employment contract under which the employer undertakes, in addition to paying them a salary, to provide the apprentice with a comprehensive vocational training, delivered partially on the job in the company and partially at an apprentice training centre (Art. L.6221-1 of the Labour Code).

In these circumstances, apprentices over the age of 18 are subject to ordinary law rules, in particular concerning their working time (Art. L.3111-1 et seq.).

More precisely:

- the statutory actual working time in France is 35 hours a week, the threshold above which the overtime rate applies (Art. L.3121-27);
- the maximum daily actual working time cannot exceed 10 hours a day, except where derogations are granted (Art. L.3121-18);
- the maximum weekly working time is 48 hours (Art. L.3121-20);
- night work is performed between 9 p.m. and 6 a.m. or 10 p.m. and 7 a.m. (Art. L.3122-2); it must have been introduced by a collective agreement (Art. L.3122-15);
- daily rest time: a minimum of 11 consecutive hours (Art. L.3131-1);
- weekly rest time: it is prohibited for one worker to be required to work more than 6 days a week, and they must have a minimum of 24 consecutive hours of rest in addition to the daily rest time, i.e. a total weekly rest period of 35 consecutive hours; in principle this must include Sunday (Art. L.3132-1 to L.3132-3);
- paid holidays: unless more favourable provisions apply, annual paid holidays amount to 2.5 working days per month of actual work carried out for the same employer, up to a maximum of 30 working days (Art. L.3141-1 et seq.).

*B. – Provisions specific to apprentices under the age of 18 concerning working times*

There are specific provisions intended to protect people under 18 years of age.

APPRENTICES UNDER THE AGE OF 18 - (L.6222-24 et seq.)		
	Apprentices aged from 15 to 16 years (L.6222-1: young people who have completed compulsory secondary education)	Apprentices aged from 16 to 18 years
Maximum working time	<b>8 hours unless a derogation is granted</b> (L.6222-25)	
Maximum working week	<b>35 h unless a derogation is granted</b> (L.6222-25) NB: The time spent by the apprentice on training delivered in an apprentice training centre is included in their working time (L.6222-24)	
Derogations relating to maximum daily and/or weekly times	Derogation granted by the Labour Inspector of up to 5 h a week, with the agreement of the occupational health officer (L.3162-1 and L.6222-25) For contracts signed on or after 1 January 2019, it is possible for apprentices aged under 18 to be exempted from the effective maximum working time requirement of 8 hours, limited to 2 hours a day, and 5 hours for the maximum weekly working time for activities on building or public works sites, but also for creative, landscaping and maintenance work on landscaping sites where justified by the work organisation system (R.3162-1).	
Night working	<b>Prohibited from</b> 8 p.m. to 6 a.m. (L.6222-26 and L.3163-1 and L.3163-2) Derogation possible by the Labour Inspector (L.3163-2 and R.3163-5) except between 12 a.m. and 4 a.m. (L.3163-2 and R.7124-30-1), subject to a daily rest period $\geq$ 12 hours (L.3164-1), as long as the job does not generate abnormal levels of fatigue,	<b>Prohibited from</b> 10 p.m. to 6 a.m. (L.6222-26 and L.3163-1) Derogation may be granted by the Labour Inspector (L.6222-26, L.3163-2 and R.3163-5) except between 12 a.m. and 4 a.m. (L.3163-2), except in cases of extreme urgency (L.3163-3) and subject to a daily rest period $\geq$ 12 h (L.3164-1).

APPRENTICES UNDER THE AGE OF 18 - (L.6222-24 et seq.)		
	due either to the nature of the tasks to be carried out or the conditions under which they are performed (D.4153-4), and only in the live entertainment, cinema, radio, television or sound-recording sectors (L.3163-2)	Derogation granted for a maximum of one year, renewable (R.6222-24): - in the live entertainment sector 24 h (R.7124-30-1) ; - on an exceptional basis in commercial establishments, cinema, radio, television and sound recording companies (L.3163-2); - within the following limits and sectors (R.3163-1 to R.3163-4) ; - bread and pastry bakeries: possibility of working before 6 a.m., but no earlier than 4 a.m. if required by the production cycle; - HORECA: until 11.30 p.m. - horse racing: up to 24 h twice a week, and 30 nights a year; - live entertainment: up to 24 h;
Sunday working	<b>Prohibited</b> (L.3164-5) Except in the sectors listed in R.3164-1 (HORECA, bread and pastry bakeries; butchers and pork butchers; dairy and cheese-making, fishmongers, florists, garden centres and seed producers, food production for immediate consumption)	
Breaks	<b>30 consecutive minutes</b> after 4 h 30 of continuous work (L.3162-3)	
Daily rest time	<b>14 hours</b> (L.3164-1)	<b>12 hours</b> (L.3164-1)
Weekly rest time	<b>2 consecutive days</b> (L.3164-2)	<b>2 consecutive days</b> (L.3164-2) Derogation possible for young people who have completed compulsory education, subject to a collective agreement and at least 36 consecutive hours of rest. (L.3164-2)

<b>Paid leave</b>	<p style="text-align: center;"><b>Ordinary law</b> (L.3141-3 et seq.) 5 extra paid days off to prepare for examinations in the month before they take place (L.6222-35)</p>
<b>Public holidays</b>	<p style="text-align: center;"><b>Prohibited</b> (L.3164-6) Derogations: establishments operating 24 h a day, 7 days a week (L.3164-7) and in the sectors listed in R.3164-2. An agreement may lay down conditions relating to derogations, such as more restrictive ranges of working hours and compensation. To date, only the HORECA sector has introduced special provisions (L.3164-8).</p>

*C.– Provisions specific to young people under the age of 18 concerning hazardous working*

*Reminder of the national rules (Articles L.4153-8 and 9, D.4153-15 to D.4153-37 of the Labour Code)*

As minors are a vulnerable group, it is necessary to protect them by regulating the conditions in which they may be assigned tasks that are considered dangerous.

Article L.4153-8 prohibits employees under 18 years of age from being employed in certain categories of work likely to expose them to risks for their health, safety or moral integrity, or which could exceed beyond their physical capacities.

Some of these prohibitions, laid down in Articles D.4153-15 to D.4153-37, may be subject to derogations for the professional training needs of young people. This concerns the following types of work:

- activities involving the preparation, use, handling or exposure to the hazardous chemicals defined in Articles R.4412-3 and R.4412-60;
- operations liable to generate level 1 exposure to asbestos fibre dust as defined by Article R.4412-98;
- activities exposing the worker to ionising radiation requiring category B classification within the meaning of Article R.4451-44;
- activities liable to expose the worker to artificial optical radiation, for which the risk assessment shows even the slightest risk of exceeding the exposure limit values defined in Articles R.4452-5 and R.4452-6;
- work in hyperbaric environments within the meaning of Article R.4461-1, classes I, II and III;
- works involving the use or maintenance of: 1. the machines mentioned in Article R.4313-78, whatever their date of entry into service; 2. machines with moving parts contributing to the performance of the work which cannot be rendered inaccessible during their operation;
- maintenance work which cannot be performed when the machinery is shut down, without the possibility of any inadvertent restarting of the transmissions, mechanisms and work equipment in question;
- temporary work carried out at height and requiring the use of personal protective equipment;
- assembly and dismantling of scaffolding;
- works involving handling, surveillance, inspection operations and interventions on pressure vessels subject to in-service monitoring under Article L.557-28 of the Environment Code;
- inspection, servicing and cleaning of the inside of vats, tanks, chambers and reservoirs/works involving operations in confined spaces, and in particular in wells, shafts, gas pipes, flues, sewers, pits and tunnels;
- works involving the pouring of molten glass or metal and habitual presence in areas where this kind of work takes place.
- Since May 2015, it has no longer been necessary to apply for a derogation before assigning a young person to these types of activities. This application for a derogation has been replaced by the declaration of a derogation submitted to the labour inspectorate, which is valid for three years.

*Rule applicable in the case of a secondment to another Member State*

The beneficiary of a professionalisation contract or an apprenticeship contract with a mobility component may only be assigned, in the host company, to perform tasks that are considered dangerous (within the meaning of Directive 94-33 on the protection of young people at work if the mobility period is spent in the EU or within the meaning of the regulations in the host State outside the EU) if said company

certifies that it has complied with the derogation procedure in force in that country.

## 2. Conditions for evaluating competencies acquired abroad

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

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

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

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

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

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

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

### *Formalities to complete*

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

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

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

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

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

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

- For mobility periods in another European Union Member State:

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

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

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

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

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

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

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

- For mobility periods outside the European Union:

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

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

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

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

## **4. Funding possibilities**

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

When the mobility period is completed within the European Union, the employer and the host company may agree on compensation for salaries and charges, which may not exceed the amount of the salary and the charges relating to the mobility period. Where appropriate, this amount will be specified in Article 4 of the agreement. When the mobility period is completed outside the European Union, the legislation of

the host country, if it exists on such matters relating to secondment salaries, shall govern the reimbursement of salaries and incidental costs paid by the employer.

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

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

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

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

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

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

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

The beneficiary's obligations include:

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

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

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

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

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

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

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

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

The host company's obligations include:

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

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

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

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

The host training organisation/centre's missions include:

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