

APPRENTI EN MOBILITÉ aux PAYS BAS

INFOS GÉNÉRALES SUR LE PAYS

CAPITALE	Amsterdam
NBRE D'HABITANTS	17,9 millions
MONNAIE	Euro €

SECTEURS ÉCONOMIQUES LES PLUS IMPORTANTS

- ▲ Industrie et haute technologie (machines, électronique, chimie)
- ▲ Agriculture et agroalimentaire
- ▲ Logistique et transport international
- ▲ Services financiers et assurances
- ▲ Santé et sciences de la vie
- ▲ Énergie et environnement

Lors d'une mobilité dans l'UE, le contrat de l'apprenti est déclinable sous deux options...

- La mise à disposition : Pendant la mobilité, l'alternant reste salarié de son entreprise en France, qui continue d'assurer le versement du salaire, les cotisations sociales, ainsi que la responsabilité du contrat de travail et de la formation.
- La mise en veille : Le contrat de travail français est temporairement suspendu pendant la période de mobilité, et c'est l'organisme ou l'entreprise d'accueil qui devient responsable des conditions de travail. Durant cette période, les règles locales s'appliquent en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et sécurité, de repos hebdomadaire et de jours fériés.

Cette fiche d'informations est à destination des apprentis dont le contrat sera mis en veille par son entreprise.

... et le statut de son apprenti déclinable sous trois statuts :

	STAGIAIRE RATTACHÉ À UNE ENTREPRISE	CDD DANS UNE ENTREPRISE NÉERLANDAISE	APPRENTI RATTACHÉ À UN ORGANISME DE FORMATION NÉERLANDAIS
CADRE JURIDIQUE & CONVENTION	▲ Convention tripartite obligatoire (apprenti – organisme de formation français – entreprise néerlandaise), précisant objectifs pédagogiques, durée, missions, tuteurs, assurances. ▲ Les entreprises doivent signer une convention de stage (<i>praktijkovereenkomst</i>) avec l'école et l'apprenti. ▲ En cas de financement Erasmus+, le modèle Erasmus+ peut être utilisé.	▲ Contrat de travail à durée déterminée (<i>tijdelijk contract</i> ou <i>arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</i>) ▲ Mentions obligatoires : fonction, durée, salaire, horaires, lieu de travail, congés, sécurité sociale.	▲ Deux voies de formation : • Voie duale (BBL – <i>beroepsbegeleidende leerweg</i>) : l'apprenti a un contrat de travail salarié avec l'entreprise (min. 60 % du temps en entreprise). • Voie scolaire (BOL – <i>beroepsopleidende leerweg</i>) : l'étudiant suit sa formation en école et effectue des stages obligatoires. ▲ Les établissements doivent être reconnus comme « référénts » (<i>erkend referent</i>) par le service d'immigration pour accueillir des étudiants étrangers >90 jours.
RÉMUNÉRATION	▲ Les stages ne donnent pas systématiquement droit à un salaire. Les entreprises peuvent verser une indemnité (<i>stagevergoeding</i>), variable selon le secteur. ▲ Les apprentis en mobilité Erasmus+ perçoivent la bourse Erasmus+.	▲ Salaire minimum légal en 2025 : 2 090 € brut/mois pour un adulte ≥21 ans (soit ≈ 12,12 €/h sur une base 40 h). Des salaires minimums jeunes s'appliquent en dessous de 21 ans (progressifs de 16 à 20 ans). ▲ Les conventions collectives (CAO – <i>collectieve arbeidsovereenkomst</i>) fixent des grilles spécifiques selon les secteurs.	▲ BBL : salaire d'apprenti fixé par convention collective sectorielle, souvent un pourcentage du salaire adulte (par ex. 45–100 % selon l'âge et l'année de formation). ▲ BOL : pas de salaire, mais possibilité d'indemnité de stage (<i>stagevergoeding</i>). ▲ Les allocations Erasmus+ peuvent compléter.
PROTECTION SOCIALE	▲ Couverture maladie via la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM). ▲ Assurance accident et responsabilité civile obligatoire, à souscrire via le CFA ou l'organisme d'envoi.	▲ Affiliation complète au système néerlandais : • Assurance santé obligatoire (<i>Zorgverzekering</i>). • Assurance chômage (WVW – <i>Werkloosheidswet</i>). • Assurance retraite (AOW + <i>fonds sectoriel</i>). • Assurance accidents et invalidité (WIA). ▲ La Carte Européenne d'Assurance Maladie n'est pas applicable pour les salariés affiliés au régime néerlandais	▲ BBL : affiliation complète à la sécurité sociale néerlandaise (santé, retraite, chômage, invalidité). ▲ BOL : si non salarié, l'apprenti conserve la Carte Européenne d'Assurance Maladie + assurances complémentaires exigées (accident, responsabilité civile, rapatriement).
CONDITIONS DE TRAVAIL	▲ Application de la Loi sur les conditions de travail (<i>Arbeidsomstandighedenwet</i>), du Décret sur les conditions de travail (<i>Arbobesluit</i>) et du Règlement sur les conditions de travail (<i>Arboregeling</i>). ▲ Durée légale : 40 h/semaine, maximum 48 h avec heures supplémentaires. Repos quotidien minimum 11 h, repos hebdomadaire 24 h.	▲ Durée maximale : 48 h/semaine (moyenne calculée sur 4 semaines), 40 h en pratique. ▲ Congés : minimum légal de 20 jours ouvrables/an, souvent plus via les conventions collectives. ▲ Protection par la Loi sur les conditions de travail (<i>Arbeidsomstandighedenwet</i>).	▲ BBL : mêmes règles que tout salarié (temps de travail, congés, protection santé/sécurité). ▲ BOL : emploi du temps ≈ 30–35 h/semaine, encadrement pédagogique par l'école et l'entreprise.



- Numéro BSN (Burgerservicenummer – numéro de service aux citoyens) obligatoire pour toute activité rémunérée.
- Transport : carte OV-chipkaart avec abonnements étudiants (réductions nationales, train/bus/tram).

Publication du réseau
Euroguidance-France
Ont participé à la rédaction :
Régis Rousselet, Michel Jouini,
Vincent Joseph, Paola Bolognini,
Andreas Gabriel
Maquette : Claudie Carpentier