

1

## Les étapes clés de la mobilité

1

### En amont de la signature du contrat :

Prévenir l'employeur des périodes de mobilité internationale **à la signature du contrat & rappeler le caractère obligatoire de la mobilité pour l'obtention du diplôme, le cas échéant.**

« L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat. » [Article L6223-4](#) du code du travail

2

### Définition du projet et des modalités de mobilité avec le référent mobilité du site de formation et avec l'employeur en France.

Rappel : l'apprenti est un salarié en formation, c'est donc l'employeur qui est responsable de ce salarié même lors d'une mobilité internationale (sauf dispositions exceptionnelles et suspension du contrat lors d'une mise en veille). L'employeur doit donc donner son accord concernant :

- Les missions effectuées
- La périodicité
- Le lieu géographique (pays et entreprise d'accueil)

3

### Mise en place de la convention de mobilité

a. Mise à disposition

b. Mise en veille du contrat

Les missions sont validées par l'établissement de formation.

4

### Transmission de la convention à l'OPCO

5

### Démarches administratives à réaliser pour le maintien de la sécurité sociale

6

### Transmission des documents obligatoires en fin de mobilité (en fonction de votre cas) *exemples : rapport de stage, attestation de stage, attestation Erasmus...*

7

### Prise en charge des frais liés à la mobilité (*en cas d'accord*)

Dans certains cas, l'opérateur de compétences peut prendre en charge certains frais liés à la mobilité. Cette prise en charge est déterminée lors de la transmission de la convention de mobilité à l'opérateur de compétences. Conservez-donc vos justificatifs de frais de transport, hébergements, assurances.

## 2

## Choix de la convention de mobilité

[Article L6222-42](#)  
[Décret n° 2019-1086](#)

**Mise à disposition** de l'apprenti(e) auprès d'une entreprise ou d'un centre de formation en Europe ou Hors Europe

☞ Obligatoire pour les mobilités inférieures ou égales à 4 semaines.

- ✓ Le contrat d'apprentissage **continue de s'appliquer**
- ✓ L'employeur **reste responsable des conditions d'exécution du contrat**
- ✓ La **rémunération est maintenue**
- ✓ La mise à disposition peut faire l'objet d'une facturation par l'entreprise française

**Règles du droit du travail et protection sociale :** L'employeur français reste responsable des conditions d'exécution de la formation, du salaire et de la protection sociale

**Mise en veille** du contrat de l'apprenti(e) lors de la mobilité dans une entreprise ou un centre de formation en UE ou hors UE

☞ Pour les mobilités supérieures à 4 semaines.

- ✓ **Mise en veille** de certaines clauses du contrat :
  - Suspension de la **rémunération**
  - Suspension de la **responsabilité civile** de l'employeur
- ✓ Mise en veille du contrat ne veut pas dire rupture : sa **durée est limitée** dans le temps et **prédéterminée**.
- ✓ L'apprenti peut être salarié à l'étranger et **signer un autre contrat pendant la durée de la mise à disposition**.

**Règles du droit du travail et protection sociale :**

- Si l'apprenti est salarié dans le pays d'accueil : l'apprenti dépend des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil pour : la santé et sécurité au travail, la durée du travail, le repos et les jours fériés, la sécurité sociale.
- Si non salarié dans le pays d'accueil : L'apprenti(e) relève de la couverture sociale prévue pour les étudiants, qui concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles.