

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail

NOR: MTRD2002357A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33,
Arrête :

Article 1

Le modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 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.6222-66 and R.6325-33 of the Labour Code

NOR: MTRD2002357A

The Ministry of Labour,

Having regard to the Labour Code, in particular L.6222-42, L.6325-25, R.6222-66 and R.6325-33,

decrees that:

Art. 1. - The standard agreement provided for by Articles R.6222-66 and R.6325-33 of the Labour

Code is established in accordance with Annex 1 of this 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 D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLI DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

La présente convention est conclue en application :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 412-8, L. 742-1, R. 412-4, R. 742-6 et D. 412-3

ANNEXES

ANNEXE 1

AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT FOR AN APPRENTICE OR BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION CONTRACT IN A HOST COMPANY OR TRAINING ORGANISATION OR A CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION, LEADING TO THE SUSPENSION OF THE TRAINEE'S EMPLOYMENT CONTRACT

This agreement is entered into pursuant to the following texts:

- the Labour Code, in particular Articles L.6222-42, L.6325-25, R.6222-66 and R.6325-33,
- the Social Security Code, in particular Articles L.412-8, L.742-1, R.412-4, R.742-6 and D. 412-3.

Préambule

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 en veille du contrat » entre l'alternant et l'employeur français.

Preamble

This mobility agreement is entered into for the purpose of organising the period of training within or outside the European Union of the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract in a host company or training organisation/centre, which involves the suspension of the trainee's contract with their French employer.

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 le 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 théorique 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 theoretical 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 training organisation/apprentice training 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.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat. L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

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, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

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, le cas échéant, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, 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 the mobility period, the trainee's employment contract with the company based in France can be "suspended". In this situation, the training organisation or company in the host country takes over sole responsibility for the conditions of performance of the contract. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract is therefore subject to the statutory and collective agreement provisions in force in the host country, in particular with regard to health and safety at work, pay, working time, weekly rest times and public holidays.

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 and during which their employment contract is suspended.

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, where appropriate, of the method of assessing the competencies acquired abroad.

The conditions applicable in matters such as working time, holidays, weekly rest times and public holidays, working hours, equipment and products used, social protection, and 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
 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.....

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. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés, les repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité sont rappelés dans l'annexe administrative.

4. 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.

5. L'organisme de formation/centre de formation d'apprentis 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:

for a total duration
of..... days.

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

2. The working time (teaching time included), holidays, weekly rest times, public holidays, working hours, equipment and products used and the applicable health and safety provisions are detailed in the **Administrative Annex**.

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

5. The host apprentice training organisation/centre undertakes to provide the beneficiary with safety training and 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

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]

[A compléter, le cas échéant]

Article 4

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

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]

.....

(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

Supervision 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

Elle 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.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

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'apprentis 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).

In certain cases, the beneficiary of the apprenticeship or professionalisation contract may sign a new employment contract during their mobility period abroad. In that case, said contract will be annexed to this agreement.

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 PEDAGOGIQUE

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:

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

- 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) Provisions applicable to working time, holidays, weekly rest times, public holidays and working hours applicable during the mobility period abroad

- working time (teaching time included)
;
- working hours.....
....;
- maximum number of working hours per day and per week
;
- night working
;
- minimum daily rest time
;
- weekly rest time.....;
- paid holiday and family leave entitlement, periods and conditions (the parties undertake to respect holiday periods already planned):
;
- other provisions (where applicable):
.....

2) Specific provisions in the host country relating to workers aged under 18 in areas such as working and rest times and holidays [where applicable]:

.....
.....

3) Specific provisions in the host country (EU or non-EU) applicable to workers aged under 18 in areas such as the performance of hazardous work or the use of hazardous machinery or products (prohibition on assignment to such work, exemptions for the purpose of professional training) [where applicable]:

.....
.....

4) 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.:

5) 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

When the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract benefits from the French student social security cover system during the mobility period (that is to say when they do not have employee status in the host country):
 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 training organisation/apprentice training centre in France 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 A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA " MISE EN VEILLE " DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, 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 l'ensemble des périodes de mobilité, hormis le cas d'une mobilité n'excédant pas quatre semaines pour laquelle l'alternant peut être " 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 (cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est " mis en veille " et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme/ centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est " mise en veille ".

Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation et/ou l'entreprise du pays d'accueil qui devient(nent) seul(s) responsable(s). L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La " mise en veille " du contrat constitue une opération entraînant la suspension temporaire du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine qui l'emploie initialement.

L'alternant appartient toujours au personnel de l'entreprise d'origine mais ne conserve pas le bénéfice des droits légaux ou conventionnels dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise préteuse durant l'intégralité de la période de transfert temporaire au sein de l'entreprise d'accueil.

La suspension du contrat de travail n'interrompt pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié.

Démarches à accomplir

La convention de mobilité 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 au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation, la validation et la reconnaissance 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.

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 diplôme 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'apprenti 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, l'alternant relève de :

- la couverture sociale de l'Etat d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat ;
- la couverture sociale française prévue pour les étudiants lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse et invalidité ;
- Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil et/ou par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des français de l'étranger ou assurance privée). Dans ce cas, 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 conventions bilatérales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

La couverture sociale appliquée aux étudiants prévoit les assurances maladie, maternité et accidents du travail et maladies professionnelles.

- Assurance maladie/maternité : en tant qu'assuré résidant en France, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité et par le mécanisme du maintien des droits, des indemnités journalières.

Montant des cotisations : La cotisation étudiante a été supprimée en 2018, néanmoins, en fonction de ses éventuels revenus d'activité et du patrimoine, un apprenti ou un bénéficiaire de contrat de professionnalisation peut être assujetti à la cotisation subsidiaire maladie. Pour en savoir plus : <https://www.ursaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html> ;

- Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu'étudiant, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle. La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l'établissement d'enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d'incapacité lié à un AT-MP est égal ou supérieur à 10 %.

Montant des cotisations : la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation. Le taux net moyen national de la cotisation AT-MP (soit 2,22 % en 2019) est appliqué à une assiette constituée, au prorata de la durée de la période de mobilité, du salaire minimum des rentes (18 576 € annuels en 2019). A titre indicatif, le montant annuel de la cotisation AT/MP s'élève à 412 € en 2019 ;

- En revanche, le statut d'étudiant ne permet pas l'accès aux assurances invalidité et vieillesse dont bénéficient, en tant que salarié, les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Or, la mise en veille de leur contrat initial suspend ces couvertures pendant la période de mobilité.

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité souscrive pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence. Pour bénéficier de cette couverture, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité doit justifier qu'il a relevé pendant au moins 6 mois avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire et qu'il cesse de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime en tant que salarié ou apprenti.

La cotisation trimestrielle d'assurance volontaire vieillesse invalidité, sera de 441 € par personne.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

S'agissant de la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse, l'employeur, l'alternant ainsi que le centre de formation d'apprentis ou organisme de formation devront procéder à des déclarations.

- pendant la (les) période(s) de mobilité, l'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) que le contrat est mis en veille ;
- le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et le cas échéant demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de 2 semaines et est valable pour une durée de 2 ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Des courriers-type sont disponibles sur le site du ministère du travail afin de faciliter ces démarches ;
- l'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis accompagne l'alternant pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

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, pour les apprentis, au centre de formation en France et, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, à l'organisme de formation en France ou, à défaut, à l'employeur, 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 sur le site ameli.fr.

4. Les possibilités de financement

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, 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 supportés 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 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 hors du territoire national ; il peut s'agir de frais de déplacement, de logement... ;

- les programmes européens et notamment Erasmus+ : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus vous permettra de bénéficier d'un budget afin de financer notamment les frais de voyage et des séjours 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/>).

A noter, si l'alternant en mobilité n'a pas le statut de salarié dans l'Etat d'accueil, il convient de préciser que le montant de l'éventuelle " rémunération " par l'entreprise d'accueil doit relever de l'accessoire par rapport au montant de la bourse Erasmus, de l'apport de l'opérateur de compétence ou de tout autre financeur français au risque de subir une requalification du statut de l'alternant en cas de contrôle dans l'entreprise d'accueil.

Les formalités à accomplir relatives au financement

Avant la conclusion de la convention de mobilité, l'organisme -centre de formation- adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention ainsi qu'une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme/ centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans sa mission d'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.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

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 parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;
- d'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- 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 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 un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

L'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité.

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.

Obligations de l'entreprise d'accueil

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

- 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 la personne en mobilité, justifié 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 ;
- 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 présenter au bénéficiaire les risques propres à son entreprise. Fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- 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 la directive UE 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) ;
- 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, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

ANNEX 2

GUIDELINES RELATING TO THE AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A MOBILITY ARRANGEMENT FOR THE BENEFICIARY OF A PROFESSIONALISATION OR APPRENTICESHIP CONTRACT IN A HOST COMPANY OR ORGANISATION OR A TRAINING CENTRE WITHIN OR OUTSIDE THE EUROPEAN UNION, LEADING TO THE SUSPENSION OF THE TRAINEE'S EMPLOYMENT CONTRACT

A mobility period abroad undertaken as part of a training contract that alternates on-the-job training with theoretical training, whether it is an apprenticeship contract or a professionalisation 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 all mobility periods, except the case of a mobility period not exceeding four weeks for which the trainee may be temporarily "seconded" by the company in France to a company or training organisation situated abroad (see agreement and related guidelines).

1. Impact on the employment contract

During the mobility period, the trainee's employment contract is "suspended" for a predetermined, limited period corresponding to the duration of their training in a company or a training organisation/centre situated abroad. The contractual relationship between the employer and the trainee is also temporarily "suspended".

In this situation, it is the training organisation and/or company in the host country which takes on sole responsibility. The apprentice or beneficiary of the professionalisation contract is therefore subject to the statutory and collective agreement provisions in force in the host country, in particular with regard to health and safety at work, pay, working time, weekly rest times and public holidays.

The "suspension" of the contract consists of temporarily suspending the employment contract binding the employee to the company of origin which initially employed them.

The trainee is still a member of the company of origin's staff, but does not keep the statutory benefits or those that apply under any collective agreements from which they would have benefited if they had been performing their work in the home establishment throughout the period when they are temporarily transferred to the host company.

The suspension of the employment contract does not interrupt the counting of the duration of the contract and the employee's length of service.

Formalities to complete

The mobility 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, validation and recognition 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.

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 obtaining 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 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, evaluated, 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 by means 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 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 programme 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 defines 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 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 depends on:

- the social security cover of the host State when they have employee or an assimilated status in that State;
- the French student social security cover when they do not have employee status in the host country. This cover concerns sickness, maternity, occupational accident and illness, old age and disability risks;
- For mobility periods completed outside the European Union, cover may be provided in accordance with the provisions of the international social security agreements and the social security legislation in the host country and/or by joining a voluntary insurance scheme (such as the fund for French nationals abroad (*Caisse des français de l'étranger*) or private insurance). In this case, 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>).

The social security cover that applies to students provides sickness, maternity and occupational accident and illness insurance.

- **Sickness/maternity**: as an insured person residing in France, the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract who goes abroad for a mobility period has their healthcare expenses for sickness and maternity covered and benefits, via the maintenance of the rights mechanism, from daily sick pay.

Amount of contributions: the student contribution was abolished in 2018, but depending on their earned income and any income from assets, an apprentice or beneficiary of a professionalisation contract may be liable for the subsidiary sickness contribution. For more information:

<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html>;

- **Occupational accident and illness insurance (OA/I)**: as a student, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility will have their healthcare expenses covered in the event of an occupational accident occurring in their workplace or an occupational illness. As the person is considered as being on a work placement, the commuting risk will be covered for

accidents occurring on the direct journey between work and the educational institution. On the other hand, as the maintenance of rights mechanism does not exist for daily sick pay in the case of OA/Is, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility will not receive these benefits. Finally, a disability benefit may be paid when the degree of disability due to an OA/I is 10% or more.

Amount of contributions: the OA/I contribution is due by the training organisation in France, i.e. for apprentices, the training centre and, concerning the beneficiaries of a professionalisation contract, the main training organisation or, failing that, the employer when it has a training department. The national net average OA/I contribution (i.e. 2.22% in 2019) is applied to a base consisting, on a *pro rata* basis in proportion to the duration of the mobility period, of the minimum benefit (€18,576 per year in 2019). For guidance, the annual OA/I contribution was €412 in 2019;

- On the other hand, student status does not give access to the disability and pension insurance which beneficiaries of an apprenticeship or professionalisation contract, as employees, do benefit from. However, suspension of their initial employment contract suspends this cover during the mobility period.

To acquire pension rights that they can claim at the end of their working life, it is proposed that the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility join, during this period, the voluntary disability and pension insurance scheme of the health insurance fund (*caisse primaire d'assurance maladie*, CPAM) of their place of residence. To benefit from this cover, the beneficiary of a professionalisation or apprenticeship contract on mobility must prove that they were covered by an obligatory social security regime for at least 6 months before their departure and that they no longer meet the conditions to be covered by that regime as an employee or apprentice.

The quarterly contribution to the voluntary pension/disability scheme is €441 per person.

Formalities to be completed with regard to social security cover

Concerning sickness, maternity, disability and pension cover, the employer, the trainee and the apprentice training centre or training organisation must make declarations.

- during the mobility period(s), the employer must report in the nominative social declaration (*déclaration sociale nominative*, DSN) that the contract has been suspended;
- the beneficiary of the professionalisation or apprenticeship contract must make a declaration to their health fund (CPAM) to inform it of their change in status and, if necessary, request a European Health Insurance Card. This can be done online. The card is sent out within 2 weeks and is valid for 2 years. It covers healthcare expenses during temporary stays in another European Union Member State. *Templates for letters are available on the Ministry of Labour website to facilitate these formalities*;
- the training organisation or apprentice training centre will help the trainee with writing and sending these letters to the CPAM.

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 work, the host company or the host training organisation/centre undertakes to send, for apprentices, to the training centre in France and, for beneficiaries of a professionalisation contract, to the training organisation in France or, failing that, to the employer, the information the latter 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 the ameli.fr website.

4. Funding possibilities

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^o of Article L.6231-2 provided that they are borne 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 costs of any nature including those corresponding to social security contributions and, where applicable, the trainee's allowance and related expenses incurred by the mobility period outside the

country; these may include travel, accommodation expenses, etc.;

- **European programmes, including Erasmus+:** Erasmus calls for proposals are published every year and can enable you to benefit from a budget to finance your 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/>);
- **ProTandem:** 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/>).

If the trainee on mobility does not have employee status in the host State, it should be noted that any allowance paid by the host company must be an accessory amount in relation to the amount of the Erasmus grant, the contribution of the competencies operator or any other French provider of funds, otherwise there is a risk of the trainee's status being altered in the event of a control being carried out on the host company.

Formalities to be completed relating to funding

Before signing the mobility agreement, the training organisation/centre must send the draft agreement to the employer's 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 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 stakeholders to conclude the final mobility agreement;
- helping the trainee as well as their employer with writing and sending the relevant letters to the health fund (CPAM);
- 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 method of recognising the outcomes of the mobility;
- 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 French employer

The employer guarantees the employee's return under the same conditions as before they left for the mobility period.

Obligations of the beneficiary of the professionalisation 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.

Obligations of the host company:

The host company's obligations include:

- 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 to provide guidance;

- recording the number of hours worked by the person on mobility and providing proof thereof in the form of a record of those hours that is transmitted to the employer;
- ensuring that the beneficiary is entrusted with tasks compatible with their abilities and matching the training objectives during this mobility period;
- 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; informing them about the risks specific to the company; providing collective and personal protective equipment;
- 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, 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);
- if the beneficiary is provided with accommodation, providing decent accommodation compliant with health and safety standards 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.

-
- (1) Delete as applicable.
 (2) Delete as applicable.