



**PRÉFET
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale des
entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail
et de l'emploi.**

Alternance

Questions de la semaine – 15 février 2021

La mise en veille du contrat de travail pour les mobilités internationales de plus de 4 semaines des apprentis serait possible selon l'Art. L6222-42 du Code du travail du code du travail et sa convention spécifique rédigée dans l'arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 35. Certains OPCO l'évoquent comme obligatoire dans leurs guides, mais il ne semble pas qu'elle le soit dans la loi.

L'employeur peut-il garder le contrat d'apprentissage actif ou cette mise en veille est obligatoire ?

S'agissant de la mise en veille de contrat

Il apparaît à la lecture de l'article L. 6222-42 du code du travail que la « mise en veille » du contrat est obligatoire lorsqu'il est effectué une mobilité de plus de 4 semaines dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Il est indiqué « *Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil* ».

L'employeur initial n'étant plus responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti pendant cette période (santé-sécurité, durée du travail, rémunération), il n'apparaît pas possible de maintenir le contrat de travail en l'état pendant la mobilité.

Aussi, la possibilité de procéder à une mise à disposition auprès de l'entreprise d'accueil n'est explicitement prévue que pour les mobilités d'une durée inférieure à 4 semaines.

Dans ces conditions, la « mise en veille » du contrat pour procéder à une mobilité supérieure à cette durée apparaît comme étant la seule possible sur les plans pratiques et juridiques.

S'agissant de la conclusion de la convention

A la lecture de l'article L. 6222-42 du code du travail, il pourrait être considéré qu'il ne soit pas obligatoire d'établir une telle convention puisqu'il est prévu que « *une convention **peut être conclue** entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne* ».

L'interprétation littérale de cette disposition tend à considérer que cette convention n'est pas obligation, notamment du fait de l'utilisation du verbe « peut être ».

Cependant, il semblerait en pratique très risqué sur le plan juridique pour l'ensemble des parties au contrat de ne pas prévoir une telle convention. La conclusion d'une convention de mobilité est très fortement conseillée notamment afin de sécuriser le départ de l'apprenti.

Comme précisé par la notice figurant en annexe 2 de l'arrêté du 22 janvier 2020 :

« *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** ».*

Ainsi, un tel document permet à :

- **L'alternant** : de connaître, avant d'accepter, les conséquences de la « mise en veille » notamment sur son contrat de travail (suspension du contrat initial et détermination de son statut au sein du pays d'accueil : salarié ou non et les conséquences sur ses droits ; évaluation de ses compétences (comment seront prises en compte les compétences acquises au cours de cette période de mobilité en vue de la préparation du diplôme visé ?) ; sa protection sociale (couverture maladie du pays d'accueil ou régime étudiant) ; ses conditions de travail (durée, horaires, rémunération) ; de garantir que son employeur lui permettra d'effectuer son retour en entreprise dans les mêmes conditions qu'avant son départ.
- **L'employeur** : de sécuriser juridiquement la période de mise en veille et de justifier de la suspension de ses obligations au cours de cette période, notamment de verser une rémunération à l'apprenti ou de verser des cotisations. En cas de contrôle par les services de l'URSSAF, un tel document (prévu par arrêté ministériel) permettra de justifier de cette situation.

- **Le CFA** : de s'assurer notamment que les conditions d'accueil au sein de l'entreprise et du centre de formation situés à l'étranger permettront à l'apprenti d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme visé

Au regard du nombre de parties intervenantes dans une telle situation et afin de prévenir tout risque de contentieux, la conclusion d'une telle convention permet de formaliser au sein d'un même document les droits et obligations de chacun pour que cette période se déroule dans les meilleures conditions pour l'apprenti et conformément à la législation.

Dans ces conditions, il semble tout à fait légitime de la part de l'OPCO en tant que financeur de la formation et financeur des frais liés à la mobilité de demander que lui soit produit un tel document afin de s'assurer que le budget qu'il va engager est destiné à une opération sécurisée sur le plan juridique.

L'OPCO doit recevoir la convention de mobilité. Il est juridiquement prévu que le projet de convention est envoyé à l'OPCO avec une demande de positionnement sur le niveau de la prise en charge des frais supportés par l'alternant. Ensuite, dès sa conclusion, la convention est adressée par l'organisme de formation (mise en veille)/ l'employeur (mise à disposition) à l'OPCO (article Art. R. 6222-68, R. 6222-69, R. 6325-35 et R. 6325-36).