

Article R6325-33-1 du Code du travail

Date de mise à jour : 6 Décembre 2024

Notre analyse

Le salarié en contrat de professionnalisation peut exécuter une partie de son contrat à l'étranger, dans un pays de l'Union européenne ou en dehors de l'Union européenne pour une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat (article [L6325-25](#) du Code du travail). La durée du contrat peut être portée à 24 mois.

Lorsque le contrat de professionnalisation conclu avec l'entreprise établie en France est « mis en veille » pendant la durée de la mobilité (la structure d'accueil à l'étranger devient seule responsable des conditions d'exécution du contrat du bénéficiaire du contrat de professionnalisation), et que la mobilité est effectuée dans une entreprise étrangère, les conditions de mise en oeuvre de cette mobilité sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat de professionnalisation et l'organisme de formation en France lorsqu'il est établi que le bénéficiaire dudit contrat bénéficie des garanties fixées à l'article R6325-33-1 du Code du travail.

Les garanties dont le bénéficiaire du contrat de professionnalisation doit bénéficier pendant sa mobilité, notamment une description des équipements et produits utilisés et des engagements de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels lorsque celle-ci se situe en dehors de l'union européenne sont annexées à cette convention. Ces garanties doivent figurer sur un ou plusieurs documents signés par l'employeur de l'Etat d'accueil et le bénéficiaire de la mobilité.

Par ailleurs, l'article [R6325-33](#) du Code du travail prévoit l'ensemble des éléments devant figurer au sein de la convention susmentionnée. La convention doit comporter l'ensemble des informations énumérées à l'article R6325-33 du Code du travail qui ne figurent pas dans les garanties fixées par l'article R6325-33-1 du Code du travail.

Article R6325-33-1 du Code du travail

Pour la mise en oeuvre de la dérogation prévue au quatrième alinéa du 1^o du II de l'article L. 6235-25, le salarié en contrat de professionnalisation doit bénéficier des garanties suivantes :

- la connaissance des dates de début et de fin d'accueil en entreprise ;
- la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches qui lui sont confiées en lien avec la certification visée, objet du contrat de professionnalisation ;
- la connaissance du ou des lieux de travail ;
- l'identification des personnes chargées de suivre le déroulement de la mobilité du salarié en contrat de professionnalisation au sein de l'entreprise d'accueil et la définition de modalités de suivi ;
- une communication préalable du rythme de travail et des congés ;
- une description des équipements et produits utilisés et des engagements de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels lorsque celle-ci se situe en dehors de l'union européenne ;
- le cas échéant, la description des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ainsi que l'existence d'une assurance en matière de responsabilité civile ou d'une couverture des risques équivalents.

Ces garanties doivent figurer sur un ou plusieurs documents signés par l'employeur de l'Etat d'accueil et le bénéficiaire de la mobilité. Ces documents sont, si nécessaire, également signés par le centre de formation en France, s'agissant de la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches, ainsi que des modalités de suivi ou des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Ils sont annexés à la convention mentionnée au quatrième alinéa du 1^o du II de l'article L. 6325-25.

Cette convention comporte, en outre, l'ensemble des informations énumérées à l'article [R. 6325-33](#) qui ne sont pas contenues dans les garanties définies au présent article.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Boostez la mobilité
européenne ou
internationale de vos
alternants

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)