

Article R6325-34 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. Pour ce faire, une convention de mise en œuvre de mobilité d'un salarié en contrat de professionnalisation à l'étranger doit être conclue entre les parties au contrat de professionnalisation, l'organisme de formation en France et la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger.

Le salarié en contrat de professionnalisation peut effectuer sa mobilité sous deux statuts :

- soit le contrat de professionnalisation conclu avec l'entreprise établie en France est « mis en veille » pendant la durée de la mobilité,
- soit le salarié en contrat de professionnalisation est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. Dans ce cas la relation contractuelle entre l'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est maintenue. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'alternant (notamment pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail). Cet article liste les éléments devant figurer à minima dans la convention de mise à disposition temporaire du salarié en contrat de professionnalisation auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Article R6325-34 du Code du travail

La convention conclue en application du 2° du II de l'article L. 6325-25, entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et la ou les structures d'accueil à l'étranger, employeur ou organisme de formation, précise, notamment :

- 1° La date de début et de fin et la durée de la période de mobilité ;
- 2° L'objet de la formation et la nature des tâches confiées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en lien avec la certification visée, objet du contrat de professionnalisation ;
- 3° Les lieux de travail et le cas échéant de formation ;
- 4° Les coordonnées et la qualité de la ou des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- 5° Les équipements utilisés et produits ;
- 6° Le rythme de travail et les congés ;
- 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge financière des frais générés par la mobilité ;
- 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- 9° Les dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;
- 10° L'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents par le salarié en contrat de professionnalisation, l'organisme de formation en France et la structure d'accueil à l'étranger, employeur ou organisme de formation.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Boostez la mobilité
européenne ou
internationale de vos
alternants

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