

Mobilité des apprentis à l'étranger : plaidoyer pour la création d'un contrat d'apprentissage parcours européen-international !

Sous l'impulsion de Jean ARTHUIS, Député européen, Président de la Commission des budgets, une initiative européenne donne de nouvelles perspectives à la mobilité des apprentis en Europe.

Dans une première phase, **un projet pilote a ouvert la voie** : un appel à candidature, placé sous l'égide de la Commission européenne, aura permis pendant deux années consécutives, 2016 et 2017, à des acteurs de la formation professionnelle de solliciter des financements ad hoc pour expérimenter « la mobilité longue des apprentis », c'est-à-dire la poursuite du parcours de formation en alternance dans un autre pays européen pendant une période continue de 6 à 12 mois. La finalité de ces expérimentations, associées à des études pilotées par le Parlement européen, est d'identifier les conditions à réunir (soutiens, cadres institutionnels ou contractuels...) pour donner aux apprentis la possibilité de partir dans un autre pays européen pendant une période longue afin de développer leurs compétences, d'améliorer leur employabilité tout en renforçant leur citoyenneté européenne.

D'ores et déjà, sans attendre les résultats des expérimentations, **la Commission européenne confirme son intention de soutenir la mobilité des apprentis** en créant, à compter de 2018, au sein du programme Erasmus + un volet consacré à la mobilité longue (6 à 12 mois). Au surplus, la Commission européenne entend proposer un cadre type pour un apprentissage de qualité, qu'il appartiendra ensuite aux Etats membres d'introduire dans leurs législations nationales, permettant par extension, de lever certains des obstacles à la mobilité des apprentis en Europe.

Au fond, **il ne s'agit ni plus ni moins que de créer un Erasmus de l'apprentissage**, qui donne aux apprentis les ouvertures professionnelles, culturelles et citoyennes d'ores et déjà offertes aux étudiants grâce à l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur, née du processus de Bologne, qui a rendu possible, soutenu et même encouragé leur mobilité européenne au cours de leur formation.

Ce volontarisme européen n'a rien d'une mode, encore moins d'une lubie : à l'heure où l'Europe souffre de voir tant de ses jeunes qui ne sont ni au travail, ni à l'école, ni en formation, **l'ambition est de coupler deux puissants leviers pour l'employabilité des jeunes que sont la formation par apprentissage et la mobilité internationale**. Et en la matière, il y a urgence !

- Alors que l'apprentissage est reconnu pour sa performance dans la transition entre l'école et le marché du travail, ce système souffre d'un déficit d'image et d'attractivité en France certes, mais aussi en Allemagne au point d'être en perte de vitesse ; quant à l'Europe du sud, les dispositifs d'apprentissage sont quasi inexistantes. La perspective d'un égal accès des apprentis et des étudiants à la mobilité internationale signerait de manière tangible l'égale reconnaissance de la formation par apprentissage par rapport à l'enseignement général et universitaire,
- Dans une économie mondialisée, l'internationalisation est devenue un enjeu de compétitivité pour toutes les entreprises y compris les PME. Ces jeunes qui passent 6 mois ou plus de leur formation à l'étranger seront un formidable accélérateur pour l'ouverture de toutes les entreprises à l'international. Qui plus est, la mobilité internationale renforce le

développement de compétences transverses, telles l'adaptabilité, la curiosité, dont les entreprises ont plus que jamais besoin dans un monde en constante mutation.

Si les institutions européennes font de la mobilité internationale des apprentis un de leur cheval de bataille, c'est que **le compte aujourd'hui n'y est pas**.

- Les programmes de mobilité transnationale dont bénéficient les jeunes en formation professionnelle, tous dispositifs inclus, portent sur des durées courtes, 34 jours en moyenne. Si on exclut les jeunes en apprentissage dans l'enseignement supérieur et les demandeurs d'emploi, **la perspective de mobilité pour des apprentis n'excède pas 3 semaines consécutives à l'étranger**,
- **Pourtant, en théorie rien ne s'oppose au départ des apprentis sur des durées plus longues** ; le programme Erasmus + prévoit déjà la possibilité d'octroi de bourses à tous les jeunes en formation professionnelle, y compris les apprentis, pour des durées pouvant aller jusqu'à 12 mois.
- Dans la pratique cependant, **la mobilité internationale des apprentis se heurte à la spécificité de leur statut** :
 - **Le 1^{er} problème tient à la très grande diversité de la formation professionnelle en Europe et notamment de l'apprentissage** au point où il y a autant voire plus de dispositifs que d'Etats membres (certaines Régions ont des dispositifs qui leur sont spécifiques). De plus la formation en alternance est quasi inexistante dans certains pays de l'UE. Cette réalité complexifie le processus de mobilité car elle rend quasi impossible la continuité de statut : dans certains pays l'apprenti a un statut de salarié en formation, dans d'autres il est lycéen, stagiaire ou encore « simplement salarié », faisant ses premiers pas dans la vie professionnelle, sans notion de formation ni de préparation à une quelconque qualification,
 - **La 2^{ème} difficulté majeure, qui rend quasi impossible la mobilité en cours de formation, correspond à la situation où l'apprenti a un contrat de travail** avec un dans son pays d'origine. C'est le cas des apprentis français. Cette situation, qui correspondent peu ou prou à la définition de l'apprentissage retenue par la commission européenne¹, se heurte à des obstacles juridiques pour permettre la mobilité des apprentis en cours de formation car nous nous trouvons en présence de conflits de normes juridiques, en l'espèce entre le droit du pays d'origine, applicable au contrat d'apprentissage conclu entre l'apprenti et l'employeur qui l'a recruté et le droit national applicable dans l'entreprise qui l'accueille pendant sa période à l'étranger. Régler ce conflit requiert, en l'absence de droit européen en la matière, de choisir une loi nationale qui s'appliquera à l'apprenti, comme à l'employeur, pendant la période à l'étranger. Nul besoin de longs

¹Le programme de formation par apprentissage correspond à la définition retenue par la commission européenne : un programme d'enseignement et de formation professionnelle de longue durée alternant des périodes effectuées sur le lieu de travail et dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation. L'apprenti(e) est contractuellement lié(e) à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur s'engage à fournir à l'apprenti(e) la formation débouchant sur un métier défini. Une fois achevé, ce programme de formation permet aux apprentis d'obtenir une qualification VET nationalement reconnue. Les apprentis profitent idéalement d'un contrat de travail leur donnant alors le statut de salarié en apprentissage et reçoivent ainsi un salaire.

développements pour comprendre les impasses auxquelles se heurtent les quelques pionniers qui tentent d'organiser la mobilité des apprentis. Comment imaginer un employeur polonais appliquant le droit du travail français lorsqu'il accueille pendant 6 mois ou plus un apprenti français : et pourtant tel est le droit qui doit, ou qui devrait, s'appliquer aujourd'hui !

Autant de dispositifs d'apprentissage que de pays, autant de réponses apportées par chaque Etat pour encadrer juridiquement le départ de ses apprentis à l'étranger.... Face à tant d'embûches, la raison pourrait appeler à renoncer à l'ambition de doter l'Europe d'un Erasmus de l'apprentissage.

Et pourtant, rappelons-nous que la création de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur est née de la volonté de quatre ministres (allemand, français, italien et britannique) qui partageaient les mêmes convictions sur la nécessité de construire l'Europe de l'université.

Rappelons-nous surtout les enjeux pour l'emploi des jeunes en Europe, de tous les jeunes et non des seuls étudiants de l'enseignement supérieur, les enjeux pour la compétitivité des entreprises, de toutes les entreprises et non des seuls groupes internationaux.

La Commission européenne a ouvert la voie en annonçant la création d'un cadre qualitatif de l'apprentissage... premiers pas possibles pour la convergence des dispositifs d'apprentissage en Europe. Mais ce processus prendra du temps, beaucoup de temps s'il n'est pris à bras le corps par les Etats membres.

La France a une responsabilité particulière pour accompagner et même accélérer ce processus au travers de l'initiative de Jean ARTHUIS, porteur auprès du Parlement et de la Commission européenne du projet pilote pour la mobilité européenne des apprentis.

La France a la capacité à lever les obstacles à la mobilité longue de ses apprentis en créant un contrat d'apprentissage parcours international qui lève, du point de vue du droit français et international, les obstacles juridiques et sécurise le jeune et l'employeur. Le droit qui régit aujourd'hui l'apprentissage relève du droit national : il serait vain d'attendre de l'Europe qu'elle engage les réformes à notre place. Une telle initiative, qui concrétiserait l'engagement de la France pour l'égal accès de ses apprentis et de ses étudiants à la formation internationale, sera sans aucun doute appelée à faire « tâche d'huile », tant l'appétence des jeunes à la mobilité est forte.

II - Création d'un contrat d'apprentissage parcours international

1/ Rappel du cadre juridique qui encadre la mobilité des apprentis français qui partent à l'étranger en cours de formation.

La mobilité des apprentis français à l'étranger est encadrée par l'arrêté du 2 février 2009 qui fixe les modalités applicables, en l'occurrence le modèle de convention, pour la mise à disposition d'un apprenti par une entreprise française auprès d'une autre entreprise située dans un état membre de l'UE.

Deux grands principes juridiques fondent cet arrêté :

- D'une part, le droit du travail français qui régit **la mise à disposition, à but non lucratif, d'un salarié par un employeur français auprès d'un autre employeur** pour l'exécution d'une partie de son contrat de travail. Le code du travail spécifie en outre que, pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Ainsi, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et conserve à ce titre le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait

bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le lien contractuel liant le salarié mis à disposition et son entreprise d'origine étant maintenu, il revient à celle-ci de supporter la rémunération du salarié,

- D'autre part, s'agissant de l'envoi d'un salarié dans un pays de l'UE, la directive 96/71 (détachement transnational d'une entreprise communautaire), qui impose le respect d'un noyau dur de règles de droit du travail du pays d'accueil s'applique (périodes maximales de travail, minimales de repos, la santé et la sécurité au travail, etc.).

2/ Pourquoi la convention de 2009 met à mal la possibilité effective de mobilité pour la quasi-totalité des apprentis français ?

- Pendant la période à l'étranger, l'employeur français dit d'origine, qui a signé le contrat d'apprentissage avec l'apprenti, reste soumis à ses obligations en termes de rémunération, de paiement de cotisations et de responsabilité pendant toute la période où son apprenti sera « mis à disposition » d'une entreprise étrangère,
- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle pendant la période à l'étranger, c'est le taux d'AT/MP de l'employeur français qui sera impacté. Un apprenti français, parti à l'étranger pendant plusieurs mois dans le cadre de cette convention, est entièrement fondé à demander à son employeur d'origine le paiement intégral des salaires qui lui auraient été versés s'il était resté en France dans l'entreprise d'origine avec laquelle il a signé son contrat.
- La réalité est que, les employeurs français, conseillés par les centres de formation d'apprentis (CFA) ou leurs organisations patronales et professionnelles se risquent peu à envoyer leurs apprentis à l'étranger (et on les comprend !). Quelques-uns peu au fait des tenants et aboutissants de la convention de 2009 ou sincèrement motivés à soutenir le départ de leur apprenti à l'étranger pendant une, deux ou trois semaines, font les amères frais de l'inadaptation de ce cadre lorsqu'un incident survient.
- Hors situation particulière de groupes internationaux qui placent leurs apprentis dans leurs filiales étrangères, le départ de l'apprenti à l'étranger en cours de contrat ne répond pratiquement jamais un besoin exprimé par l'employeur mais procède de l'acceptation, par l'employeur, d'une demande de l'apprenti ou du CFA. S'il peut être convaincu du bienfondé de ce départ, les obligations qui sont faites à l'employeur ne sont pas soutenables. Nombre de CFA expliquent d'ailleurs qu'ils doivent « se battre » pour convaincre les employeurs de laisser partir leur apprenti ne serait-ce que 2 semaines.
- Dans ces conditions, développer la mobilité des apprentis est illusoire. Nous n'aurons pas d'arguments, économiquement et juridiquement soutenables, pour engager les employeurs français dans cette voie.

3/ Explorations de solutions

- **Suspension du contrat d'apprentissage**

Un groupe de député français déposait il y a quelques mois un amendement pour régler la difficulté posée par la mise en œuvre de la convention de 2009 en autorisant la suspension du contrat d'apprentissage pendant la période à l'étranger. Le jeune « devenu » sans statut deviendrait,

pendant sa période à l'étranger, stagiaire de la formation professionnelle, rémunéré et couvert à ce titre soit par l'Etat soit par les Conseils régionaux.

Première difficulté majeure : la suspension d'un contrat de travail n'est pas possible pour ce motif en droit du travail français. Ouvrir cette possibilité revient à s'atteler à réformer les fondements mêmes du droit du travail français sans pour autant apporter de réponse opérante : le statut de stagiaire de la formation professionnelle restera conditionné à la volonté/capacité de l'Etat et ou des Régions à en assumer le coût.

Qui plus est, cette solution constituerait un bien mauvais signal pour le développement de l'apprentissage en France et en Europe ! L'apprentissage n'offrirait d'ouvertures à l'internationale qu'à la condition de renoncer, le temps de la mobilité, au statut d'apprenti. Difficile de défendre l'apprentissage comme une voie d'excellence au même titre que l'enseignement universitaire.

De plus, la validation d'une certification professionnelle, préparée en apprentissage, repose sur la réussite à des examens mais également sur la réalisation, par le jeune, d'un nombre minimum d'heures de formation, en centre et en entreprise, établi par le référentiel du diplôme visé. Quelles validité/validation de ces heures effectuées à l'étranger hors cadre d'apprentissage ? La suspension du contrat d'apprentissage amènerait en effet à suspendre l'inscription du jeune en CFA.

En admettant que le droit du travail français entérine la suspension du contrat d'apprentissage pour permettre la mobilité internationale, cette solution conduirait également à devoir réformer le contrat d'apprentissage et le droit de la formation professionnelle. Pourquoi pas ? Mais reconnaissons que le chantier est tellement vaste que le projet pilote en cours, initié par J. ARTHUIS, sera terminé et depuis longtemps avant d'avoir solutionné la problématique du statut de l'apprenti et de la responsabilité de l'employeur pendant la période à l'étranger.

› **Recours au statut de salarié détaché**

Par certains aspects, le recours au statut de salarié détaché ouvre des solutions : maintien des droits sociaux acquis dans le pays d'origine tout en reportant l'encadrement de l'apprenti, la responsabilité de la rémunération à l'employeur du pays qui l'accueille.

A priori, et dans l'attente d'expertises complémentaires, ce cadre semble poser autant de difficultés qu'il n'en résout. Les règles relatives au détachement s'appliquent à la situation de travailleur qui exécute, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. Si l'apprenti français peut, sur son territoire national, être assimilé à un travailleur, il ne pourra être attaché au statut de « travailleur détaché » dans nombre de pays européens tout simplement parce que le dispositif d'apprentissage, dans ces pays, ne confère pas le statut de travailleur mais affine l'apprenti au statut d'élève, d'étudiant ou encore de stagiaire. Qui plus est, dans le cas d'une mobilité, l'apprenti ne part pour réaliser une prestation de service mais bel et bien pour poursuivre sa formation.

4/ Créer plutôt que d'adapter : le choix d'un contrat d'apprentissage parcours international

Ces explorations nous conduisent à constater les impasses auxquelles conduisent les efforts pour intégrer la mobilité internationale « longue » dans le contrat d'apprentissage tel qu'il existe aujourd'hui.

Aussi, à mi-parcours du projet pilote pour la mobilité longue des apprentis en Europe, nous préconisons la création d'un contrat d'apprentissage particulier, dit « parcours international » qui sécurise tant l'apprenti que les employeurs, d'origine et d'accueil, et tienne compte des réalités dont l'extrême diversité des dispositifs d'apprentissage en Europe.

Tout d'abord, il convient de rappeler que le contrat d'apprentissage français est déjà en tant que tel un contrat atypique, qui confère au jeune un double statut, celui de salarié (ou travailleur) et celui d'étudiant des métiers. Cette qualité d'étudiant est trop souvent oubliée pourtant elle se concrétise par l'octroi aux apprentis d'une carte d'étudiant !

Ce contrat d'apprentissage parcours international, prévoirait dès sa conclusion, la période de mobilité à l'international quelle que soit sa place dans le parcours de formation.² Cette disposition éviterait les malentendus/déconvenues lorsqu'en cours de formation un apprenti se voit objecter le refus de son employeur d'autoriser son départ à l'étranger même pour une durée courte : les parties prenantes s'engageraient, dès la signature du contrat sur des bases communes validées par tous.

Pendant la période à l'étranger, le contrat d'apprentissage est maintenu mais le statut de salarié doit pouvoir être mis en veille compte tenu de l'impossibilité effective de faire perdurer l'autorité et la responsabilité de l'employeur d'origine au profit du statut d'étudiant des métiers.

Le jeune à l'étranger, étudiant des métiers, reste inscrit dans le centre de formation d'apprenti d'origine. Le statut d'étudiant à l'étranger est connu et encadré. L'établissement d'origine, en l'occurrence le CFA a la responsabilité d'encadrer la poursuite du parcours de formation, en veillant à la qualité de la formation qui sera suivie par le jeune à l'étranger que ce soit en centre de formation ou en entreprise. Le maintien du contrat d'apprentissage permet ainsi le maintien du jeune dans le dispositif d'apprentissage et son inscription dans le CFA d'origine : les deux objectifs, apprentissage d'un métier et obtention d'une certification peuvent ainsi perdurer.

Pendant la période à l'étranger, différents parcours pourront être construits et proposés par les CFA prenant appui soit sur un centre de formation partenaire dans le pays d'accueil pour dispenser la formation dite théorique, soit en l'absence d'offre satisfaisante sur la formation à distance. Dans tous les cas, une convention serait établie entre le centre de formation d'origine et l'entreprise qui accueille l'apprenti/étudiant définissant son parcours, le contenu de la formation dispensée, les modalités de suivi et de validation demandées au tuteur ainsi que le respect d'un socle minimal de règles de protection, de sécurité et d'hygiène, incluant la durée maximale de travail.

Le statut de travailleur mis en veille, l'employeur est dégagé de sa responsabilité de rémunérer l'apprenti et de cotisations afférentes.

En matière de rémunération l'apprenti/étudiant des métiers est placé à « égalité » avec les étudiants, bénéficiant des bourses ERASMUS auxquelles peuvent s'ajouter des indemnités versées par l'entreprise qui l'accueille.

Au retour de la période à l'étranger, le contrat d'apprentissage étant toujours en cours de validité, l'apprenti réintègrera son entreprise d'origine pour y poursuivre sa formation, enrichi de cette nouvelle expérience. Lorsque la mobilité est intervenue à la fin du parcours de formation (exemple, le dernier semestre) l'apprenti sera accueilli par le CFA d'origine pour passer les examens qui valideront l'obtention du diplôme préparé.

Reste le paiement des cotisations permettant d'assurer la protection sociale de l'apprenti/étudiant des métiers pendant la période à l'étranger : le retour d'expérience démontre la nécessité d'assurer la continuité/maintien des droits pour un engagement durable des jeunes, des familles et des centres de formation à intégrer la mobilité dans les parcours de formation, fussent-ils en apprentissage. En l'état du droit européen en matière de sécurité sociale, la solution à court terme est de placer le

² Ce contrat d'apprentissage « parcours international » concernerait les parcours de formation intégrant des mobilités à l'étranger d'une durée longue.

jeune apprenti en mobilité sous le statut d'étudiant des métiers, garantissant ainsi une continuité de ses droits sociaux pour la couverture des risques maladie, accident, invalidité. La signature d'un nouveau contrat à l'étranger a en effet pour conséquence l'affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'accueil.

Le passage d'apprenti/salarié à apprenti/étudiant est aujourd'hui possible. Il est limité aux situations de rupture de contrat d'apprentissage afin de permettre aux jeunes la poursuite de son parcours de formation au sein du CFA. Il conviendrait d'étendre cette évolution de statut aux périodes de formation à l'étranger supérieure à un mois.

La création d'un tel contrat pourrait s'inscrire dans le cadre du droit à l'expérimentation, et relever d'une décision politique prise par décret. Cette solution donnerait le temps d'engranger des premiers résultats, contributifs aux projets annoncés de réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, tout en affirmant, sans attendre, la volonté en France, de revaloriser l'apprentissage à la même hauteur que l'enseignement général et universitaire.

Pré-projet porté par :



PARLEMENT EUROPÉEN

Jean Arthuis

Ancien Ministre

Député au Parlement européen

Président de la Commission des budgets

