

Mobilité à l'étranger de l'apprenti(e) 2 options



Découvrez
MONA en 2
minutes



Deux options

Mise à disposition

Contrat maintenu pendant la mobilité



Contrat

Charges et salaire maintenus



Charges et salaire

Le droit du travail français continue à s'appliquer



Lois applicables pendant la mobilité

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du contrat, notamment en cas d'accident du travail



Responsabilité de l'employeur

Le contrat s'exécute de nouveau au sein de l'entreprise en France



Retour dans l'entreprise

Mise en veille du contrat

Contrat suspendu pendant la mobilité

Pas de charges et pas de salaire

Le droit du travail du pays d'accueil s'applique

L'employeur n'est plus responsable des conditions d'exécution du contrat

Une fois de retour en France, les clauses du contrat s'appliquent de nouveau

Ce qu'il faut déclarer avant le départ en mobilité



Mise en veille

L'employeur doit déclarer la mise en veille du contrat de travail dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN), pour motif : "mobilité volontaire sécurisée".



Mise à disposition

L'employeur demande auprès de l'urssaf ou de la MSA dont il dépend le cas échéant, un certificat A1 pour confirmer le maintien de droit à la protection sociale française pendant la mobilité.

Cette démarche se fait en ligne sur le site de l'urssaf et via un cerfa auprès de la MSA.



Dans les 2 cas - Convention de mobilité obligatoire

Quelle que soit la modalité choisie (MEV ou MAD), une convention de mobilité est obligatoirement conclue entre :

- l'alternant,
- l'employeur français,
- l'organisme ou centre de formation en France,
- l'entreprise ou le centre de formation à l'étranger selon des modalités spécifiques.





*Maîtres d'apprentissage et tuteurs,
ambassadeurs de la mobilité des apprentis!*



Adresse



Référent



Numéro de téléphone



Mail



Lien du site internet

Consortium Mona 2025-2026

