



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

La réforme de l'alternance dans la loi du 5 septembre 2018

Question écrite n° 20297

Texte de la question

Mme Isabelle Valentin attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la réforme de l'alternance dans la loi du 5 septembre 2018. L'alternance est une voie de formation et d'excellence pour les jeunes, leur permettant d'acquérir des compétences, théoriques et techniques, en même temps que de l'expérience pratique et les codes de la vie en entreprise. Dans un contexte où le chômage des jeunes reste fort, ces voies de professionnalisation leur permettent d'arriver sur le marché du travail avec un bagage d'expérience. Cet atout majeur facilite la première embauche. De plus, c'est aussi un avantage pour les entreprises qui ont accès à des jeunes mieux formés. Elles peuvent ainsi en toute confiance leur proposer un emploi après l'alternance. Cependant, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a amené des contradictions. Les alternants ingénieurs dès cette année 2019 vont être soumis à double contrainte de poids. Tout d'abord alors qu'ils doivent exécuter 3 mois de stage à l'étranger afin de découvrir d'autres modes de fonctionnement de travail, la loi dispose maintenant qu'à partir de 5 semaines consécutives où l'apprenti ne travaille pas dans son entreprise le contrat doit être rompu. De plus, durant ces périodes de stage, l'alternance est considérée comme suspendue ce qui signifie que l'apprenti devra faire rentrer 3 mois supplémentaires dans son apprentissage débordant sur le début et surtout la fin de celui-ci, ce qui n'aide pas à son embauche future. Il y a ici un paradoxe, alors que l'on veut donner aux jeunes l'ouverture d'esprit nécessaire à leur formation, on les pénalise en les obligeant à chercher 3 stages différents ce qui relève presque de la mission impossible sur une si courte période d'autant plus qu'ils doivent gérer leur travail en entreprise et en école. De même il n'est pas nécessaire de suspendre l'apprentissage puisque l'entreprise qui l'emploi en France profite de cette expérience à l'étranger. On peut se demander quel message le Gouvernement veut-il donner aux apprentis : celui de la valeur travail par l'ouverture ou celui d'en faire le moins possible. Aussi, elle lui demande quelles mesures peuvent être prises pour permettre à l'alternant de partir à l'étranger sans en subir les conséquences négatives tant sur son contrat que son apprentissage.

Texte de la réponse

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de poser un nouveau cadre juridique pour la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation. Ces dispositions ont permis de créer deux types de mobilités, en fonction notamment de la durée de la période à l'étranger : - la mobilité aboutissant à la mise à disposition de l'alternant au sein du pays d'accueil. Elle est possible uniquement pour les mobilités d'une durée maximale de quatre semaines. - la mobilité aboutissant à la « mise en veille » du contrat de l'alternant pendant la période de mobilité. Elle est possible pour toutes les durées de mobilité à l'étranger. Dans le cadre d'une mobilité entraînant la « mise en veille » du contrat de travail, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé. L'objectif est de favoriser les mobilités des alternants à l'étranger en supprimant le frein que peut constituer pour l'employeur le maintien de ses obligations contractuelles pendant la période de mobilité (rémunération de l'alternant, responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc...). Cependant, cette mise en veille n'implique en aucun cas la rupture

du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. La mise en veille du contrat de travail pendant la période de mobilité n'interrompt par ailleurs pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié. Ainsi, la période de mobilité doit pleinement s'intégrer dans la construction en amont du parcours en apprentissage, notamment concernant les compétences à acquérir lors de la mobilité et les modalités de valorisation et de reconnaissance de ces compétences en vue de l'obtention du titre ou du diplôme visé. Il est par conséquent conseillé de conclure une convention de mobilité entre l'alternant, l'entreprise française, le centre de formation d'apprentis français et l'entreprise et/ou l'organisme de formation étranger, afin de sécuriser le parcours de l'alternant. Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a publié, par arrêté du 22 janvier 2020, deux modèles de conventions de mobilité. L'un porte modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise en veille du contrat et l'autre porte modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise à disposition de l'alternant. Ces conventions de mobilité permettent de définir les relations conventionnelles qui lient les parties prenantes. Chacun des modèles est accompagné d'une notice, permettant de préciser l'impact de la mobilité sur le contrat de travail de l'alternant, le régime de sécurité sociale applicable, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger ainsi que les possibilités de financement de la mobilité. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a enfin permis la création du poste de « référent mobilité » au sein des centres de formation d'apprentis. Les référents ont notamment pour mission d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité et d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté.

Données clés

Auteur : [Mme Isabelle Valentin](#)

Circonscription : Haute-Loire (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20297

Rubrique : Formation professionnelle et apprentissage

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail, emploi et insertion](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [11 juin 2019](#), page 5319

Réponse publiée au JO le : [30 mars 2021](#), page 2821