

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL DE L'ONERA

Réunion du CSEC du 29 et 30 juin 2021

Résolution du CSEC ONERA

Sur l'information portant sur la décision de versement d'une prime d'aide à la mobilité des alternants

Adoptée par 6 voix pour (CGT et CFE/CGC) et 3 abstentions (CFDT)

Suite à l'information faite au Conseil d'Administration du 17 juin relatif à la mise en place d'une prime d'aide à la mobilité des alternants, les modalités d'application pratiques ne relevant pas du CA se devaient et doivent toujours être débattues en CSE-C. Suite à l'information faite ce jour aux élus du CSE-C, des questions se posent toujours et appellent des réponses.

Les règles relatives aux contrats d'apprentissages figurent aux [articles L6211-1 à L6261-2](#) du code du travail. En 2018, il y a eu une réforme importante relative à la formation, touchant notamment l'apprentissage.

L'article L.6222-42, applicable à partir du **1^{er} janvier 2019**, dispose que :

« I- Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an.

La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas.

*II. - Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, **l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti**, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :*

1° A la santé et à la sécurité au travail ;

2° A la rémunération ;

3° A la durée du travail ;

4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la

sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4, une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

III.- Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. »

Il en résulte que les périodes d'apprentissage supérieures à 4 semaines impliquent la signature d'une convention spécifique, reportant la rémunération de l'apprenti sur l'entreprise ou le centre de formation d'accueil.

L'article R6222-66 précise que :

« La convention conclue entre l'apprenti et ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger, en application du II de l'article [L. 6222-42](#), précise, notamment :

1° La date de début et de fin de la période de mobilité ;

2° L'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;

3° Les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;

4° Le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du centre de formation d'apprentis et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;

5° Les équipements et produits utilisés ;

6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes 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 à l'apprenti 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 dans le pays concerné, par l'apprenti, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de cette convention. »

L'article L6332-14 permet aux opérateurs de compétence (OPCO) de prendre en charge différents éléments dont « Tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation en application des articles L. 6222-42 ». La prise en charge des frais se fera selon un forfait déterminé par l'OPCO selon des conditions identiques pour l'ensemble des formations d'apprentis.

Pour résumer :

Les modifications qui ont lieu au sein de l'ONERA en lien avec les contrats d'apprentissage (mais cela vaut également pour les contrats de professionnalisation) résultent d'une évolution législative dans la mesure où désormais, pour une période supérieure à 4 semaines, le contrat de droit français doit nécessairement être mis en veille et **une convention spécifique doit être mise en place, mettant, notamment, à la charge de l'entreprise d'accueil (ou le centre de formation d'accueil) la rémunération et la prise en charge des frais de mobilité internationale.**

En mettant en place une « prime d'aide à la mobilité des alternants » l'ONERA cherche à garantir un certain niveau d'accompagnement pour ces apprentis en mobilité internationale, sans faire reposer uniquement cette prise en charge par la structure d'accueil à l'étranger. Cette disposition est appréciée par les élus du CSE-C.

Aussi, les élus demandent les informations suivantes :

- Quelle est la prise en charge sur ce sujet par les opérateurs de compétence (OPCO) gérant les contrats d'apprentissage de l'ONERA dans toutes les régions et sous quelles conditions ? Les 800 € proposés par l'OPCO en IdF sont-ils versés mensuellement ou versés en une fois pour toute la durée du séjour ?
- Si oui, quel sont les montants, éventuellement régionaux, versés par l'opérateur OPCO ? Les élus ont noté que ce montant venait en sus de la prime que met en place l'ONERA.
- Quelles conventions seront mises en place avec nos partenaires et notamment en matière de rémunération et de prise en charge des frais de mobilité internationale ? Quid des conditions de travail et de la législation sociale du pays d'accueil ?

Enfin, les élus demandent par ailleurs, et dans le cadre des conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, une information/consultation à

compter du prochain CSE-C, au titre de l'article L2312-8 du code du travail et notamment ses articles 3 et 4.

En aucun cas, les élus ne souhaitent bloquer le processus voté au CA du 17 juin 2021.

Article L2312-8

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;**

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

*Pour les élus du CSEC ONERA,
Le Secrétaire, Arnaud RISTORI*



A. RISTORI