MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Précis de l'apprentissage

septembre 2021

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage 5

Préambule 6

I. Les notions fondamentales du contrat d'apprentissage 6

A. Les mentions obligatoires du contrat 6

B. La date de conclusion du contrat d'apprentissage 7

C. La date de début d'exécution du contrat d'apprentissage 7

D. L'avenant au contrat d'apprentissage 8

II. Les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage 9

A. Les âges minimal et maximal d'entrée en apprentissage 9

B. Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage 9

III. La durée du contrat d'apprentissage 10

A. Les durées minimale et maximale du contrat d'apprentissage 10

B. Les catégories de personnes pouvant, de droit, bénéficier d'un allongement de la durée du cycle de formation 11

C. Durée inférieure ou supérieure du cycle de formation, par dérogation 12

IV. Les spécificités du contrat d'apprentissage 13

A. La durée du temps de formation en entreprise et en CFA 14

B. La durée de la formation en CFA au regard de la durée du contrat 15

C. Le maître d'apprentissage 15

D. Les épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé 16

V. La rémunération de l'apprenti 17

A. Le principe de la rémunération de l'apprenti 17

B. La rémunération à appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage 18

C. Les conditions pour obtenir la majoration réglementaire du salaire de 15 points 19

D. La rémunération en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat au regard de la durée globale habituelle du cycle de formation théorique 20

E. La rémunération du contrat d'apprentissage préparant à une licence professionnelle 21

F. Le plafonnement de la rémunération réglementaire de l'apprenti 21

VI. Les modes de rupture anticipée du contrat d'apprentissage 22

A. Les cas de rupture anticipée spécifiques aux contrats d'apprentissage 22

B. Les autres modes et cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage 25

VII. Les spécificités de l'apprentissage pour certains publics 26

A. Les spécificités applicables à l'apprenti mineur 26

B. Le salarié déjà en CDI dans l'entreprise 26
C. L'apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé et l'apprenti sportif de haut niveau 27
D. L'apprenti du secteur public non industriel et commercial 27
VIII. Le dépôt du contrat d'apprentissage 27
A. Le dépôt du contrat d'apprentissage, dans le secteur privé 27
B. Le dépôt du contrat d'apprentissage, dans le secteur public non industriel et commercial 29
Le centre de formation d'apprentis (CFA) 31
I. La définition du CFA 32
II. Les missions et obligations spécifiques du CFA 33
A. Les missions du CFA 33
B. L'organisation interne du CFA 34
C. Les autres obligations des CFA 38
III. Les modes de contractualisation du CFA 41
A. La contractualisation avec une autre structure 42
B. La création d'une unité de formation par apprentissage (UFA) 42
IV. La création d'un CFA, la déclaration d'activité et la certification qualité 43
A. La création d'un CFA 43
B. Certification qualité 45
V. Les contrôles 46
A. Le contrôle pédagogique des formations conduisant à un diplôme 46
B. Le contrôle administratif et financier 47
VI. Les incidences fiscales de la réforme de l'apprentissage sur le CFA 48
A. L'assujettissement des CFA est conditionné au statut de la personne morale réalisant les actions de formation par apprentissage 48
B. Les actions de formation par apprentissage ne sont pas assujetties à la taxe sur la valeur ajoutée 48
C. Les centres de formation d'apprentis dits d'entreprise 49
Le financement de l'apprentissage dans le secteur privé 50
I. La prise en charge financière du contrat d'apprentissage par les opérateurs de compétences 51
A. Le niveau de prise en charge 51
B. Les modulations applicables au niveau de prise en charge pour des publics spécifiques 53
C. Les frais annexes 56
II. Les modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences 58
A. Les éléments pris en compte pour déterminer le montant de la prise en charge 58

B. Les pièces justificatives et le rythme de versement par les OPCO 64
III. Les autres sources de financement des CFA 66
A. Les OPCO ont la possibilité de soutenir les dépenses d'investissements des CFA 66
B. Les Régions peuvent majorer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ainsi que soutenir l'investissement des CFA 67
C. Les entreprises assujetties à la Taxe d'apprentissage peuvent contribuer au financement des CFA au titre de cet assujettissement 67
D. Le financement des contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial 68
ANNEXES 69
Annexe 1 : Spécificités des CFA d'entreprise 70
Annexe n°2 : Modèle de convention de formation 73
Annexe n°3 : Modèle de certificat de réalisation 78
Annexe n°4 : Les modalités transitoires de prise en charge financière en 2020 pour les contrats conclus antérieurement au 1er janvier 2020 80
Annexe n°5 : Schémas d'application des frais annexes et majorations en fonction de la date de conclusion du contrat 82
Annexe n°6 : Processus de détermination du niveau de prise en charge 83
Annexe 7 : Questions/réponses relatives au 1er équipement (extension du forfait premier équipement à l'achat de matériels informatiques) 84
Annexe 8 : Cas concrets de financement des contrats d'apprentissage 87

Le contrat d’apprentissage

Préambule

Contrat de travail atypique, le contrat d'apprentissage, qu'il s'exécute dans le secteur privé comme public (sous-entendu non industriel et commercial), fait partie de la formation initiale, et a pour but la délivrance d'un titre ou d'un diplôme inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) à la suite d'un parcours de formation associant des périodes de formation pratique en entreprise et des périodes d'enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) ayant pour objet l'acquisition d'une qualification.

Les nombreuses évolutions de ces dernières années ont rendu nécessaire la création de ce texte destiné à l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

I. Les notions fondamentales du contrat d'apprentissage

A. Les mentions obligatoires du contrat

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu par écrit et signé par les parties (l'entreprise, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur). Il doit également être visé par le CFA.

Il contient les mentions minimales pour sa validité en ce qui concerne les renseignements relatifs aux parties contractuelles, notamment :

- ✓ La dénomination de l'entreprise (et son numéro de Siret) et les noms et prénoms des signataires du contrat, apprenti et son représentant légal s'il est mineur, et représentant de l'employeur ;
- ✓ L'effectif de l'entreprise ;
- ✓ Le diplôme ou titre visé par l'apprenti (identifié *a minima* selon son code RNCP) ;
- ✓ Le caractère à durée limitée du contrat ou s'inscrivant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;
- ✓ Les dates de conclusion, de début d'exécution et de fin du contrat,
- ✓ La date de naissance de l'apprenti et le numéro d'identification au répertoire des personnes physiques (NIR) ;
- ✓ Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage, ainsi que l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit bien les conditions d'éligibilité à cette qualité ;
- ✓ Le visa de l'organisme de formation théorique, les dates de début et de fin du cycle de formation suivi ;
- ✓ Les éléments de rémunération contractuelle.

Références : articles R. 6222-2 à R. 6222-4 du code du travail

Ce contrat peut être conclu au moyen du Cerfa élaboré en ce sens ; une notice d'aide est également disponible ; en voici les adresses internet :

- Cerfa : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319

- Notice : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103

B. La date de conclusion du contrat d'apprentissage

Il s'agit de distinguer la date de *conclusion* du contrat d'apprentissage de la date de son *début d'exécution.*

La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs **signatures conjointes** du contrat d'apprentissage.

Le nombre de signatures est au moins égal à deux : l'employeur et l'apprenti. Si l'apprenti est mineur à cette date de conclusion, la signature de son représentant légal, généralement l'un de ses deux parents, devra s'ajouter à celle de l'apprenti pour rendre le contrat valide.

Il est à noter que la signature du représentant légal de l'apprenti mineur ne se substitue pas à celle de ce dernier, mais doit s'y ajouter.

C'est à la date de *conclusion* du contrat d'apprentissage que s'apprécient les règles juridiques applicables à cette relation contractuelle. A ce titre, une modification législative et/ou réglementaire intervenant en cours de contrat, voire la conclusion d'un avenant modificatif du contrat initial, n'aura, a priori, pas d'impact sur la relation contractuelle en cours au regard des textes à y appliquer, sauf spécification particulière du nouveau texte législatif et/ou réglementaire.

Enfin, le visa apposé par l'organisme de formation théorique ne rend pas ce dernier partie au contrat au sens juridique du terme. Le visa pédagogique a pour seul but d'attester de l'inscription de l'apprenti à un cycle de formation donné dans le cadre de la préparation à l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme déterminé

C. La date de début d'exécution du contrat d'apprentissage

La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur).

Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé (donc conclu). Ainsi la date de conclusion du contrat initial ne peut pas être postérieure à sa date de début d'exécution.

Le début d'exécution ne peut donc pas être antérieur à la date de conclusion du contrat. Le cas échéant, en cas de contentieux, le risque qui conduirait à la requalification du contrat en contrat de travail de droit commun (CDI) est réel. De plus, en l'absence de validité juridique du contrat d'apprentissage peut conduire le juge à appliquer le régime indemnitaire, en cas de contentieux, propre à la rupture d'un CDI.

C'est à ce titre qu'il est fortement conseillé de procéder, avant le début d'exécution du contrat, à toutes les formalités nécessaires à sa validité, notamment son dépôt.

En revanche, lorsque le postulant à l'apprentissage a commencé à suivre le cycle de formation théorique sous statut de stagiaire de la formation professionnelle en application de l'article L. 6222-12-1 du code du travail, la date de conclusion d'un contrat avec un employeur ne peut pas, *en principe*, excéder de trois mois la date du début de ce cycle de formation, sauf à ce que la relation contractuelle entre dans le cadre des six cas prévus par l'alinéa 3 de l'article L. 6222-7-1 du même code qui permet, par le biais d'une convention tripartite, et dans les seuls six cas légalement prévus, d'entrer sous contrat d'apprentissage, à tout moment (cf. plus avant).

Références : articles L. 6222-12-1 et L. 6222-7-1 du code du travail

D. L'avenant au contrat d'apprentissage

Un avenant est un document contractuel co-signé par les parties au contrat initial et qui en modifie une ou des données.

La conclusion d'un avenant au contrat entre un apprenti (et son représentant légal lorsqu'il est mineur à cette date) et son employeur suppose une modification d'un élément essentiel portée à la relation contractuelle.

Par exemple, *notamment*, un changement de centre de formation d'apprentis, de la quotité horaire hebdomadaire, de l'adresse du domicile de l'apprenti, de la durée du contrat, ou de l'identité du maître d'apprentissage, du décalage de la date d'examen ou d'une épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé…

Lorsqu'un changement d'employeur intervient dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail (c'est-à-dire, *notamment*, par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise), le contrat d'apprentissage est automatiquement transféré au nouvel employeur, mais un avenant au contrat sera nécessaire.

En revanche, lorsque l'apprenti change d'employeur dans le cadre d'une rupture anticipée de son premier contrat, tout en poursuivant le même cycle de formation théorique dans le même organisme de formation, il s'agira non pas d'un avenant, mais d'un nouveau contrat d'apprentissage avec son nouvel employeur. Dans ce cas, une nouvelle convention de formation devra être conclue.

En cas de conclusion d'un avenant au contrat, c'est toujours la date de conclusion du contrat initial qui définit les textes applicables à la relation contractuelle, et non la date de conclusion de l'avenant, sauf à ce que ce dernier en dispose autrement pour les points concernés, et de manière plus favorable pour l'apprenti.

L'avenant est conclu dans les mêmes formes et avec les mêmes exigences que le contrat d'apprentissage initial, avec l'aide du CERFA dédié au contrat d'apprentissage relatif au contrat d'apprentissage initial ; il est transmis aux autres acteurs concernés par la relation contractuelle de formation de l'apprenti, et notamment au centre de formation d'apprentis.

Référence : article D6224-5 du code du travail

II. Les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage

La notion de l'âge du postulant à l'apprentissage s'apprécie à la *date de conclusion* du contrat d'apprentissage. Toutefois, certaines catégories de personnes sont dispensées de la limite de l'âge plafond (cf. point II.B).

A. Les âges minimal et maximal d'entrée en apprentissage

Si le code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins, les personnes entrant dans leur 16ème année (15 ans *et un jour*), si elles ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas), peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

De plus, pour les postulants à l'apprentissage n'ayant pas atteint l'âge de commencer à exécuter un tel contrat (15 ans et un jour s'ils ont terminé le cycle du collège), ils peuvent toutefois commencer leur formation théorique dans le cadre de la formation initiale professionnelle, tant en CFA qu'en lycée professionnel.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, *et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019,* l'âge plafond d'entrée en apprentissage est de 29 ans révolus. Il est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant, et ce même si sa date de début d'exécution intervient postérieurement, dans un délai toutefois raisonnable, ne remettant pas en cause la continuité et la cohérence du parcours de formation de la personne concernée.

Référence : article L. 6222-1 du code du travail

B. Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage

Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B).

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond. Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;

- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur ; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent ;

- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale ; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;

- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références : Article L. 221-2 du code du sport
Article L. 6222-2 du code du travail
Article D. 6222-1, 3° du code du travail

III. La durée du contrat d'apprentissage

Par principe, **la durée du contrat d'apprentissage** (quand il est conclu à durée limitée) ou de la période d'apprentissage (quand il est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) **est égale à celle du cycle de formation théorique suivi**.

Elle doit, en principe, être comprise entre six mois et trois ans, sauf exceptions catégorielles (cf. points III.B et C).

Toutefois, certains aménagements à ce principe de base demeurent possibles, notamment pour les contrats conclus *depuis le 1er janvier 2019*.

Références : alinéa 2 de l'article L. 6222-7-1 du code du travail
3° de l'article D. 6222-1 du code du travail

A. Les durées minimale et maximale du contrat d'apprentissage

Il revient aux seules parties au contrat d'apprentissage – employeur et apprenti – d'en fixer les dates de début et de fin d'exécution, et ce au regard du fait qu'en principe ces dates correspondent à celles du début et de la fin du cycle de formation suivi.

Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci.

Normalement, l'objet du contrat d'apprentissage est de pouvoir présenter l'ensemble des épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Ainsi, sa date de fin peut être, au plus tôt, à l'expiration du dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à cette fin.

Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis, de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.

Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un *élément objectif* le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti.

Ainsi, *par exemple* lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat. Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance, un avenant de prolongation peut être conclu (jusqu'à la date de soutenance incluse, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant) afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage.

Référence : article L. 6222-12 du code du travail

NOTA 1 : *dans le cadre du 2° de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, le délai dans lequel le stagiaire de la formation professionnelle suivant les enseignements de l'organisme de formation théorique peut, au titre de ce cycle de formation, conclure un contrat d'apprentissage a été temporairement porté à six mois, pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.*

NOTA 2 : *Dans le cadre de l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, le délai pendant lequel le stagiaire de la formation professionnelle suivant les enseignements de l'organisme de formation théorique peut, au titre de ce cycle de formation, conclure un contrat d'apprentissage a été également porté à six mois. Cette extension s'applique uniquement aux cycles de formation débutés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020.*

B. Les catégories de personnes pouvant, de droit, bénéficier d'un allongement de la durée du cycle de formation

Les apprentis en situation de handicap (disposant de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé - RQTH) – ou le devenant en cours de contrat - et les sportifs de haut niveau peuvent bénéficier de la possibilité d'aménagement de leurs temps de formation pratique et/ou

théorique, et ce dans la limite d'une année supplémentaire au regard de la durée habituelle de formation du titre ou du diplôme préparé.

Ainsi, la préparation d'un diplôme ou d'un titre dont la durée de préparation habituelle est de trois ans pourra, *par exemple*, permettre la conclusion initiale – ou d'un avenant pour ce faire en cours de contrat - d'un contrat d'apprentissage d'une durée totale de quatre années.

Références : articles R6222-46 à R6222-49 du code du travail
Articles R6222-60 à R6222-63 du code du travail

C. Durée inférieure ou supérieure du cycle de formation, par dérogation

Le code du travail impose la conclusion d'une **convention tripartite** – employeur, futur apprenti (et éventuellement son représentant légal) et CFA – pour une entrée à tout moment du cycle de formation, dès lors que la durée minimale de 6 mois du contrat d'apprentissage est respectée, et que les conditions suivantes sont réunies.

Tout d'abord, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle habituelle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat :

- compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti,
- ou des compétences acquises, le cas échéant lors :
    - d'une mobilité à l'étranger,
    - d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle,
    - d'un service civique,
    - d'un volontariat militaire,
    - d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Autrement dit, dans les six cas qui précèdent, la convention tripartite doit être conclue – au moyen du modèle proposé par arrêté ministériel - et annexée au contrat d'apprentissage lors de son dépôt.

Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage :
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042360533

Il n'est pas nécessaire de recourir à une convention tripartite au regard du niveau initial de compétence d'un postulant à l'apprentissage dès lors que ce dernier bénéficie d'une dispense automatique de la part du certificateur. Ainsi, par exemple, le titulaire d'un baccalauréat souhaitant s'engager en apprentissage pour préparer un C.A.P. sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.

En parallèle, il convient que le CFA se rapproche du certificateur afin d'envisager l'impact de la réduction de durée sur le déroulement des épreuves terminales.

Ce « niveau initial de compétence » peut aussi éventuellement conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début

et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code. Ainsi, *par exemple*, le niveau initial de compétence du postulant à l'apprentissage peut nécessiter une formation complémentaire dans le cadre de l'acquisition de la langue française, formation qui sera dispensée éventuellement par un autre organisme de formation que le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Dans cette hypothèse l'organisme sous-traitant conclut une convention avec le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Toutefois, cette période sera incluse dans le contrat d'apprentissage.

Dans tous les autres cas où la durée du contrat d'apprentissage ne coïncide pas avec celle du cycle de formation théorique suivi, la convention tripartite n'est pas nécessaire.

La modulation de la durée du contrat ne peut pas, en principe, conduire à une exécution du contrat inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.

Dans un seul cas, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois.

La modulation de la durée du contrat peut également avoir un impact sur la rémunération de l'apprenti (cf. point V.D) et sa prise en charge financière (cf. partie relative au financement).

IV. Les spécificités du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) s'exécute par alternance de périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis.

Pendant ces deux types de périodes, toutes deux assimilées à des périodes de « travail » effectif, l'apprenti est rémunéré et demeure sous le lien de subordination juridique qui le lie à son employeur.

C'est notamment pour ce motif que toute absence de l'apprenti aux cours d'enseignement théorique impose au centre de formation théorique un signalement auprès de l'employeur (et auprès des parents de l'apprenti si ce dernier est mineur). La journée d'absence injustifiée pourra alors être défalquée de la rémunération mensuelle de l'apprenti.

L'apprenti disposant de plusieurs lieux de formation pratique la modification en cours de contrat de l'un d'entre eux doit faire l'objet d'un avenant au contrat (cf. point I.D), notamment pour garantir la protection de l'apprenti dans le cadre d'un éventuel accident de trajet ou de travail. Lorsque les lieux de formation pratique sont connus dès la conclusion du contrat, c'est le lieu de formation pratique principal qui doit être inscrit sur le Cerfa.

De plus, un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant *en aucun cas* accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin *de la caisse primaire d'assurance maladie* dont dépend l'apprenti.

Les droits à congés payés des apprentis, acquis à l'instar des autres salariés de l'entreprise sur toutes les périodes contractuelles, ne doivent être mobilisés qu'au cours des périodes de formation pratique en entreprise.

Outre le fait que l'apprenti a droit aux mêmes avantages que les autres salariés – sauf contradictions impératives liées à sa condition de jeune en formation –, cette règle s'applique également en matière de congés.

De plus, l'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés *supplémentaires* soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du même code). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « *Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.* ».

A. La durée du temps de formation en entreprise et en CFA

Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet.

B. La durée de la formation en CFA au regard de la durée du contrat

La quotité de formation théorique du contrat d'apprentissage ne peut pas être inférieure à 25% de la durée globale du contrat.

La quotité minimale contractuelle d'enseignement théorique de 25% est calculée – si besoin au prorata du volume contractuel global – sur la base de la durée légale annuelle de travail, soit 1 607 heures.

En cas de contrat dont la durée est inférieure à une année, la base minimale de formation théorique est calculée *prorata temporis*.

Lorsque la formation a été entamée dans le cadre de l'article L. 6222-12-1 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, les heures de formation suivies par le postulant à l'apprentissage dans ce cadre doivent être comptabilisées dans les 25%.

Il en va de même lors de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage après une rupture d'un contrat d'apprentissage précédent pour le même cycle de formation théorique : les périodes de formation du premier contrat et la formation suivie éventuellement en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle entre les deux contrats doivent être comptabilisées dans les 25%.

C. Le maître d'apprentissage

La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat éponyme.

A ce titre, celui-ci doit être un salarié, majeur et volontaire de l'entreprise ayant recruté l'apprenti et présenter toutes les garanties de moralité ; cela peut être l'employeur lui-même, voire son conjoint collaborateur.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, les conditions réglementaires d'éligibilité à cette fonction sont les suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

  OU
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

A noter, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner, en principe, que deux apprentis maximum, voire un troisième apprenti supplémentaire dans le cadre de son « redoublement » après échec aux épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé.

Il est à noter que dans certains domaines professionnels (entreprises de travail temporaire, par exemple), des règles spécifiques peuvent s'appliquer.

Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer

Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Il est possible qu'une branche professionnelle dispose d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage.

Par ailleurs, dans ce cas, les employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur.

Références : articles L6223-5 à L6223-8-1 du code du travail
Articles R. 6223-6, R. 6223-7, R. 6223-22 et R. 6223-23 du code du travail

D. Les épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé

Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA[1], l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé [2].

C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit.

Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation

[1] Article L. 6223-2 du même code
[2] Alinéa 2 de l'article L. 6223-4 du même code

initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Références : article L. 6223-2, alinéa 2 de l'article L. 6223-4, Article L6222-35 du code du travail
Article R. 6223-22 du code du travail

V. La rémunération de l'apprenti

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti est rémunéré, au minimum, selon les règles issues du code du travail. Ces règles générales sont détaillées ci-dessous.

A. Le principe de la rémunération de l'apprenti

Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année *contractuelle*, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie.

La rémunération minimale *réglementaire* – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :

- Le critère principal est celui de l'année *contractuelle* (année d'exécution du contrat) ;
- Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant.

Lorsque l'apprenti est âgé de moins de 16 ans, il perçoit la rémunération servie aux apprentis de 16 à 17 ans (article D. 6222-27 du même code).

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC* (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	39%	51%	61%*	100%*
3e année	55%	67%	78%*	100%*

A noter : la rémunération minimale réglementaire peut être proratisée dans le cadre d'un contrat conclu à temps partiel pour des apprentis bénéficiaires d'une RQTH ou sportifs de haut-niveau. Dans le cadre éventuel d'une année supplémentaire pour ces publics, ce sont les dispositions de l'article D. 6222-28-2 du même code qui s'applique, à savoir une rémunération réglementaire correspondant à celle de l'année précédente.

Evidemment, ces principes s'appliquent sans préjudice de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables ; l'employeur peut décider d'attribuer une rémunération plus

avantageuse pour l'apprenti par simple stipulation contractuelle, ou devoir prendre en compte un accord collectif de branche et/ou d'entreprise.

Toutefois, le principe de rémunération en fonction de l'année contractuelle peut être tempéré dans le cadre des situations évoquées ci-dessous.

Références : articles D. 6222-26 à D6222-33 du code du travail

B. La rémunération à appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage

Tout d'abord, il y a, *a minima,* maintien de la rémunération *réglementaire* entre deux contrats d'apprentissage si *le* précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Il s'agira, à ce titre de prendre en compte LE précédent contrat, et non UN précédent contrat d'apprentissage dans le cas d'une succession de contrats d'apprentissage.

Quand cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération *réglementaire* s'appliquent, à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage *avec le même employeur*, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage *avec un employeur différent*, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle *réglementaire* à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si la poursuite du cycle de formation se fait dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou, à défaut, elle fait strictement référence au maintien minimal de la rémunération *réglementaire*.

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).

Les avantages précédents, issus de dispositions particulières ou contractuelles, ne lient pas obligatoirement le nouvel employeur ; *par exemple*, une majoration « publique » ou l'avantage d'une convention collective non appliquée dans la nouvelle entreprise.

Référence : article D6222-29 du code du travail

C. Les conditions pour obtenir la majoration réglementaire du salaire de 15 points

La majoration réglementaire de 15 points s'applique uniquement à la rémunération *réglementaire* à laquelle peut prétendre le futur apprenti au jour de la conclusion d'un nouveau contrat, et ce si les trois conditions suivantes sont *cumulativement* remplies :

- la durée du contrat d'apprentissage est inférieure ou égale à 1 an ;
- le contrat d'apprentissage prépare à un diplôme ou titre de même niveau que *celui précédemment* obtenu, que ce soit en apprentissage ou hors apprentissage, quel que soit le délai entre les deux formations ;
- la qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Si une disposition conventionnelle ou contractuelle conduit à une rémunération globale plus favorable (que la rémunération réglementaire + 15 points), c'est celle-ci qu'il faut appliquer.

Cette majoration ne s'applique pas aux apprentis bénéficiant déjà d'une rémunération *réglementaire* équivalant au moins à 100% du SMIC, sauf lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

Si l'application de la rémunération *conventionnelle* est plus favorable que l'application de la majoration de 15 points sur la rémunération réglementaire, il sera fait application de la rémunération conventionnelle.

A contrario, si l'application de la rémunération conventionnelle est moins favorable que l'application du barème légal majoré de 15 points, c'est la rémunération réglementaire majorée qui sera appliquée.

> *Par exemple :* une rémunération *réglementaire* minimale de 50% du SMIC ou du SMC plus 15 points de majoration, soit 65%. Si la rémunération *contractuelle ou conventionnelle* est de 60%, la majoration *réglementaire* éventuellement due sera de 5 points pour parvenir au minimum *réglementaire* total de 65%. Si la rémunération *contractuelle ou conventionnelle* est de 70%, la majoration réglementaire ne sera pas obligatoirement due.

L'employeur peut toutefois décider de rémunérer son apprenti plus favorablement. En tout état de cause, c'est le contrat, voire un de ses avenants, qui en fera foi.

Référence : article D6222-30 du code du travail

D. La rémunération en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat au regard de la durée globale habituelle du cycle de formation théorique

Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation *suivi dans le cadre d'un contrat d'apprentissage* qui entraine *de facto* une réduction de la durée normale du contrat au regard de la durée habituelle de ce cycle de formation, l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

Il s'agit en effet de considérer ce régime d'exception au principe de l'année *contractuelle* comme applicable aux seules entrées sous contrat d'apprentissage en cours de cycle de formation *au titre d'une année pleine de ce cycle*.

> *Par exemple : un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2) ; bien qu'en première année contractuelle, l'année complète de première année de master sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de master 2 en apprentissage une rémunération du taux de 2ème année de la tranche d'âge considérée.*

Un début d'exécution contractuel qui interviendrait *en cours d'année* du cycle de formation ferait, à cette date, démarrer la computation de l'année d'exécution du contrat, laquelle se terminerait douze mois échus plus tard, et non au début de la nouvelle année pleine de ce cycle de formation.

> *Par exemple : le cycle de formation théorique d'un BTS commence le 1er septembre de l'année N ; n'ayant pas encore pu conclure à cette date un contrat d'apprentissage, l'apprenant suit les cours théoriques sous statut de stagiaire de la formation professionnelle ou sous un autre statut. Il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage le 15 novembre de l'année N. Sa rémunération de l'année d'exécution commencera à cette date, et il percevra le taux de l'année considérée jusqu'au 14 novembre de l'année N+1, date à partir de laquelle il basculera dans le taux de l'année supérieure.*

En effet, l'article D. 6222-26 du code du travail, qui fixe les taux de rémunération réglementaire, le fait au titre de chaque *année* d'exécution du contrat d'apprentissage.

Pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2020, lorsqu'un précédent contrat d'apprentissage a été rompu de manière anticipée – à l'initiative de l'une ou l'autre des parties -, et que l'apprenti contractualise derechef pour poursuivre le même cycle de formation, le

nouvel employeur devra s'acquitter d'une rémunération équivalente *réglementairement* à celle que l'apprenti percevait lors de son contrat précédent, mais son ancienneté au titre de la rémunération de cette nouvelle année contractuelle d'exécution du contrat commence donc, pour apprécier la période d'exécution du contrat, à la date de début d'exécution de ce nouveau contrat, et prendrait fin douze mois échus plus tard.

Quand la durée du contrat dépasse celle du cycle de formation suivi, le principe est que tout dépassement de l'année contractuelle, même d'une seule journée, emporte rémunération au titre du taux de l'année supérieure. Ce principe souffre toutefois de certaines exceptions, telles que, *par exemple*, le « redoublement » chez le même employeur (article D. 6222-28 du même code), où la rémunération de cette période contractuelle supplémentaire est versée selon le même niveau que l'année précédente.

Par exemple : si le cycle de formation a une durée normale de 12 mois, et que les parties au contrat d'apprentissage décident initialement de conclure un contrat de 14 mois, la rémunération des de ux mois supplémentaires emportera l'application du taux de l'année supérieure. Il est à noter que de telles pratiques sont tolérées, mais doivent rester exceptionnelles et ne pas conduire à un allongement déraisonnable de la durée du contrat.

Référence : article D6222-28-1 du code du travail

E. La rémunération du contrat d'apprentissage préparant à une licence professionnelle

La licence *professionnelle* se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS, etc.) qui précèdent son acquisition.

Par exception au principe de l'année contractuelle comme principe de rémunération du contrat d'apprentissage, les apprentis préparant une licence *professionnelle* en une seule année perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

Pour mémoire, s'agissant de la licence *générale*, les règles habituelles s'appliquent. La licence générale est d'une durée habituelle de trois ans. Une entrée en apprentissage lors de la troisième et dernière année conduisant à la licence induit l'application du principe de l'article D. 6222-28-1 du même code (applicable aux contrats conclus à compter du 1er avril 2020), et une rémunération de 3ème année.

Référence : article D6222-32 du code du travail

F. Le plafonnement de la rémunération réglementaire de l'apprenti

Hormis les apprentis bénéficiant d'une RQTH, et en application de l'article D. 6222-31 du même code, applicable aux seuls contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er avril 2020, les différentes majorations *réglementaires* ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un

salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance (SMIC). En cas d'application de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le plafond de 100% peut être dépassé.

Référence : article D6222-31 du code du travail

VI. Les modes de rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Avertissement : *le présent guide ne traite que des modes de ruptures applicables aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019. Pour les contrats conclus avant cette date, il faut se référer à l'ancienne rédaction du seul article L. 6222-18 du code du travail.*

La loi du 5 septembre 2018 a élargi les modes de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, tant au bénéfice de l'employeur que de l'apprenti. Elle a toutefois conservé certains principes précédents, et les principes généraux du droit applicables aux contrats civils perdurent.

A. Les cas de rupture anticipée spécifiques aux contrats d'apprentissage

1. La rupture du contrat pendant la période probatoire

Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une *notification écrite* en ce sens à l'autre partie.

A noter, la présence de l'apprenti une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire.

A noter également, en cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire.

Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.

Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti.

Références : alinéa 1 de l'article L6222-18 du code du travail
Article L6222-21 du code du travail

2. La rupture d'un commun accord des parties

Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage. Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle.

Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur.

Référence : alinéa 2 de l'article L6222-18 du code du travail

3. La rupture à l'initiative de l'employeur

a. L'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur **peut** engager à son encontre une procédure de licenciement.

Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun.

Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires.

Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :

- soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage ;
- soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Références : article L6222-18-1 du code du travail
Article L. 6222-39 du code du travail

b. Autres possibilités de licenciement

A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, *a minima*, d'une **faute grave**.

Le corpus juridique et jurisprudentiel de la notion de faute grave s'y applique donc, ainsi que les exigences procédurales afférentes à ce mode de licenciement disciplinaire.

Références : articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L .1332-3 à L. 1332-5 du code du travail

A fortiori, l'apprenti commettant une **faute lourde** pourra également être licencié pour un tel motif.

Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

Référence : alinéa 3 de l'article L6222-18 du code du travail

4. La rupture à l'initiative de l'apprenti

Nouveauté introduite par la loi du 5 septembre 2018, la rupture peut être à l'initiative de l'apprenti sous réserve d'une procédure explicitée par l'article L. 6222-18 du code du travail.

En effet, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement le médiateur prévu notamment à cet effet, et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre de manière anticipée son contrat en respectant un préavis.

Ainsi, dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Enfin, lorsque l'apprenti obtient le diplôme ou titre qu'il prépare, il peut rompre son contrat d'apprentissage de manière anticipée sous réserve de respecter pour ce faire un préavis d'un mois (articles L. 6222-19 et R. 6222-23 du même code).

Références : alinéa 4 de l'article L6222-18 du code du travail
Articles L. 6222-19 et R. 6222-23 du code du travail

B. Les autres modes et cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Certains modes et cas de rupture anticipée antérieurs à la loi du 5 septembre 2018 perdurent, tels que la notion restrictive de force majeure, de liquidation judiciaire de l'entreprise et résiliation judiciaire du contrat.

1. Au titre de la liquidation judiciaire de l'entreprise

Il s'agit de rappeler que le liquidateur judiciaire a compétence à rompre, pour ce seul motif, le contrat d'apprentissage, et doit alors verser à l'apprenti la totalité des salaires que ce dernier aurait perçu jusqu'à la date de fin initiale du contrat.

En aucun cas, l'apprenti ne doit, dans cette hypothèse, conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire ; ce mode de rupture est réservé au seul lien contractuel avec l'employeur lui-même.

2. La demande de résiliation judiciaire du contrat devant le juge prud'homal

Elle est depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, ouverte au seul apprenti.

En effet, la « disparition » de ce mode de rupture anticipée de l'article L. 6222-18 du même code ne l'empêche aucunement de s'appliquer pour l'apprenti, à l'instar de tous les autres salariés. La saisine du juge prud'homal pour ce faire relevant d'un principe général du droit.

3. L'inaptitude médicale de l'apprenti

Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entrainer la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés.

Référence : article L6222-18 du code du travail

Il est enfin à noter qu'un apprenti ne peut pas faire l'objet d'un licenciement pour motif économique.

VII. Les spécificités de l'apprentissage pour certains publics

A. Les spécificités applicables à l'apprenti mineur

Outre le fait que la minorité de l'apprenti entraîne la signature indispensable (*et complémentaire*) de son représentant légal lors de la conclusion du contrat ou de ses avenants éventuels, elle lui ouvre lors de l'exécution de la relation contractuelle également le bénéfice des dispositions légales et réglementaires relatives au « jeune travailleur »[3], c'est-à-dire celles qui s'appliquent - *en supplément des dispositions de droit commun* - à tous les salariés de moins de 18 ans à la date de la situation concernée.

Ces dispositions concernent ainsi, *notamment*, la durée légale de formation pratique en entreprise, le temps de pause, les durées maximales de présence en entreprise, les heures supplémentaires, la durée du repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, le travail de nuit, les travaux interdits et réglementés, le maniement des machines dangereuses…

Il s'agira alors de se référer à celles-ci pour adapter l'exécution du contrat d'apprentissage et de ses périodes de formation pratiques et théoriques en fonction des exigences légales et réglementaires, voire conventionnelles.

Références : articles L. 4153-1 à 4153-9 du code du travail

B. Le salarié déjà en CDI dans l'entreprise

L'article L. 6222-13 du code du travail permet au salarié déjà présent en CDI dans une entreprise de suspendre, en plein accord avec son employeur, son CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec ce même employeur.

Dans cette hypothèse, il est à noter que l'ensemble du corpus juridique de l'apprentissage s'applique, dont, notamment, les conditions d'entrée en apprentissage (âge, titre ou diplôme, etc.), la présence d'un maître d'apprentissage, etc.

Un tel contrat d'apprentissage ne pourra donc être conclu que pour une durée limitée.

Pour ce faire, les deux parties au CDI doivent, avant toute chose, conclure un avenant de suspension temporaire au CDI en cours, avenant qui spécifiera, notamment, son objet, la date de début et la date de fin de la suspension (au regard des dates du cycle de formation théorique dans lequel le salarié sera inscrit en organisme de formation), son motif (intitulé du titre ou du diplôme préparé en apprentissage).

Il est à noter que l'article législatif précité n'est pas complété de dispositions réglementaires. Le salarié basculant ainsi temporairement dans le corpus juridique de l'apprentissage se verra donc, en droit, appliquer au minimum la grille de rémunération de l'apprentissage, c'est-à-dire

[3] Articles L. 4153-1 et suivants du même code

les articles D. 6222-26 et suivants du même code, sauf à ce que des dispositions conventionnelles ou contractuelles lui soient plus favorables.

En effet, les parties à l'avenant du CDI et au contrat d'apprentissage peuvent décider, d'un commun accord, du maintien de tout ou partie de la rémunération déjà perçue par le salarié au titre de son CDI.

L'ensemble des droits acquis au titre du CDI seront augmentés de ceux ouverts par le contrat d'apprentissage (ancienneté, congés payés, primes éventuelles si les conditions d'obtention requises sont remplies, etc.).

Un tel contrat d'apprentissage, considéré comme un nouveau contrat d'apprentissage, ne pourra être conclu que dans la même entreprise que celle où le salarié avait été recruté en CDI.

Référence : article L. 6222-13 du code du travail

C. L'apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé et l'apprenti sportif de haut niveau

Les apprentis bénéficiant d'une RQTH ainsi que ceux inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau disposent de modalités particulières de mises en œuvre du contrat d'apprentissage, afin que celui-ci s'adapte à leurs besoins spécifiques. Ces modalités particulières concernent :

- l'âge plafond d'entrée en apprentissage (cf. point II.A) ;
- la durée du cycle de formation et celle du contrat (cf. point III.B et IV.A) ;
- la rémunération (cf. point V.D).

D. L'apprenti du secteur public non industriel et commercial

En ce qui concerne la conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage dans le secteur « public » - sous-entendu non industriel et commercial -, des règles spécifiques peuvent s'appliquer. Le guide élaboré par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP) est à ce titre consultable par le lien suivant :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

VIII. Le dépôt du contrat d'apprentissage

A. Le dépôt du contrat d'apprentissage, dans le secteur privé

La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences dont il dépend, en vue du dépôt de ce contrat auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle, conditionne sa prise en charge financière.

L'employeur transmet le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il relève, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.

A noter : l'employeur peut donner mandat au CFA pour assurer la transmission du contrat d'apprentissage et des pièces nécessaires au traitement du dossier par l'opérateur de compétences.

L'employeur transmet :

- Une copie du contrat d'apprentissage dûment renseigné et signé (par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant son représentant légal et visé par le CFA) ;
- Une copie de la convention de formation. Lorsque la formation est assurée par un CFA d'entreprise, service interne, (cf. annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise) l'entreprise transmet une annexe pédagogique et financière reprenant les éléments de la convention, à savoir : l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix. Cette convention doit également être dûment renseignée et signée par les parties (employeur et CFA) ;
- Et le cas échéant, une copie de la convention tripartite d'aménagement de durée (réduction / allongement) renseignée et signée par les parties (employeur, CFA, apprenti et son représentant légal le cas échéant) et une copie de la convention organisant la mobilité internationale de l'apprenti (si elle est déjà conclue au moment du dépôt).

Il s'agit **des seules pièces nécessaires** à la décision de l'opérateur de compétences de dépôt du contrat d'apprentissage et de prise en charge financière.

Afin de favoriser la dématérialisation de la procédure de dépôt des contrats d'apprentissage, les documents cités précédemment et les informations afférentes peuvent être transmis par voie électronique. A ce titre, les opérateurs de compétences sont engagés de longue date dans des procédures dématérialisées. Ils proposent ainsi des outils aux entreprises pour leur permettre de transmettre leur demande de prise en charge et toutes les pièces nécessaires, à l'opérateur de compétences dont elles relèvent.

A réception de ces documents, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- l'éligibilité de la formation à l'apprentissage (article L. 6211-1 du code du travail) : : les opérateurs de compétences doivent se référer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour s'assurer de l'éligibilité du diplôme/titre à l'apprentissage (➔ la case « formation éligible à l'apprentissage » doit être cochée).
- l'âge de l'apprenti (article L. 6222-1 à L. 6222-3 du même code) ;
- la qualité et l'âge du maître d'apprentissage ;
- la rémunération de l'apprenti (qui doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment) (article D. 6222-26 du même code).

Il est à noter que le non-respect de la durée minimale de formation théorique ne peut pas en elle-même donner lieu à un refus de prise en charge financière du contrat. Le risque de requalification du contrat d'apprentissage et ses effets par le juge n'en est pas moins réel. Une telle requalification entrainerait une appréciation différente du mode de rupture, et des dommages-intérêts à ce titre.

En revanche, s'agissant d'un point essentiel à la validité du contrat, ou de la complétude du dossier, il appartient à l'opérateur de compétences, au titre de son rôle d'accompagnement et

d'assistance, de signaler à l'employeur et au CFA responsable la problématique relative à cette durée de formation théorique (pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une erreur). Dans le contrat d'apprentissage, le CFA responsable est celui qui conserve la responsabilité administrative ainsi que la gestion financière des activités en apprentissage (article R. 6233-1 du même code). Le CFA responsable a la capacité juridique de contractualiser, de déléguer la gestion des actions de formation et enfin d'engager sa responsabilité (au regard des obligations qui pèsent sur le CFA). Il conclut également la convention de formation et peut y indiquer les autres lieux de formation (UFA par exemple).

Enfin, pour rappel, en cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'un contrat d'apprentissage, les opérateurs de compétences effectuent un signalement auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle et auprès des services chargés du contrôle pédagogique (article R. 6332-26 du même code).

L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus. Le silence gardé par l'opérateur de compétences pendant 20 jours après réception du dossier complet vaut décision implicite de rejet.

Si l'opérateur de compétences se rend compte qu'il est susceptible de dépasser le délai d'instruction de 20 jours, il est tenu d'informer l'employeur et le CFA concerné avant la fin dudit délai, afin de leur indiquer que l'instruction se poursuit. En effet, une décision explicite d'acceptation, même postérieure, annule une décision implicite de rejet. Tout refus de la part de l'opérateur de compétences sera notifié aux parties intéressées et devra être motivé.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'opérateur de compétences pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt initial.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle.

Références : articles L. 6224-1 et L. 6227-11 du code du travail
Articles D. 6224-1 et D. 6224-2 du code du travail
Article R. 6332-26 du code du travail

B. Le dépôt du contrat d'apprentissage, dans le secteur public non industriel et commercial

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date de début de l'exécution du contrat, l'employeur public transmet à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente les pièces suivantes :

- le contrat d'apprentissage ;
- la convention de financement conclue avec le CFA ;
- la convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

À réception du contrat, la DDETS vérifie que celui-ci satisfait aux conditions suivantes :

- l'éligibilité de la formation à l'apprentissage (art. L. 6211-1 du code du travail);
- l'âge de l'apprenti (art. L. 6222-1 à L. 6222-3 du code du travail) ;
- la rémunération réglementaire de l'apprenti (art. D. 6222-26 à D. 6222-33 du code du travail).

La DDETS statue sur le dépôt du contrat dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus. Le silence gardé par la DDETS pendant 20 jours à valeur d'acceptation. Si le dépôt du contrat d'apprentissage est refusé, les parties au contrat et le CFA en sont informés et le motif de refus est précisé.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à la DDETS par l'employeur public pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt initial.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, l'employeur notifie sans délai la rupture à la DDETS.

Références : articles D. 6275-1 et suivants du code du travail

Le centre de formation d’apprentis (CFA)

Propos liminaire : la loi du 5 septembre 2018, comme les textes réglementaires d'application, font référence au « centre de formation d'apprentis » (CFA) ou « organisme de formation dispensant des actions de formation par apprentissage » indifféremment. Pour des raisons de lisibilité et de bonne compréhension le terme CFA sera donc privilégié sachant qu'il désigne juridiquement « un organisme de formation dispensant des actions de formation par apprentissage ».

I. La définition du CFA

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CFA est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail.

C'est donc un organisme de formation qui est rattaché au titre V du livre III de la sixième partie (règlement intérieur, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité) comportant quelques spécificités (titre III du livre II de la sixième partie).

Le « CFA » dispense donc des actions de formation par apprentissage qui ont pour objet de permettre au titulaire du contrat d'apprentissage :
- d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre inscrit au RNCP),
- de suivre une formation générale, théorique et pratique complétant la formation reçue en entreprise,
- d'acquérir un socle de connaissance nécessaire à l'exercice de la citoyenneté,
- de développer des aptitudes permettant une poursuite d'études.

Alors que la nature juridique du CFA a profondément été modifiée, l'apprentissage est donc resté une forme d'éducation alternée associant :
- une formation acquise par l'activité professionnelle au sein d'une (ou plusieurs) entreprise(s) ;
- un enseignement suivi au sein d'un CFA en « présentiel » ou à distance.

Le cas particulier du CFA d'entreprise *(cf annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise et partie relative au financement IV.C.).*

Un CFA d'entreprise est un CFA à part entière, il répond à toutes les missions et obligations y afférentes. Seules ses modalités de création sont adaptées.

Le CFA d'entreprise est soit :
- interne à l'entreprise ;
- autonome, avec une personnalité juridique et morale différente de celle de (ou des) l'entreprise qui l'a créé. Dans ce cas:
    - soit l'entreprise détient plus de la moitié du capital au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du centre de formation d'apprentis ;
    - soit il est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 1233-4 ;
    - soit il est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

Références : Articles L.6351-1 ; L.6211-1 et L.6211-2 du code du travail
Articles L.6313-1 4°et L.6313-6 du code du travail
Article D.6241-30 du code du travail

A noter :

L'apprentissage relève de la formation initiale professionnelle, il « concourt aux objectifs éducatifs de la Nation ». La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. L'apprenti est un salarié lié à son employeur par un contrat de travail.

Le rôle du CFA va au-delà de la seule dispense d'enseignements et les missions spécifiques confiées au CFA sont détaillées ci-après.

Référence : L.6211-1 du code du travail

II. Les missions et obligations spécifiques du CFA

A. Les missions du CFA

1. Les quatorze missions dévolues au CFA

Au-delà de la dispense d'actions de formation par apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 a assigné 14 missions au CFA. Celles-ci visent à sécuriser le parcours de l'apprenti ou futur apprenti en l'accompagnant vers l'obtention de sa certification. L'accompagnement se veut global avec une vigilance particulière pour les personnes en situation de handicap se traduisant par l'obligation de désigner un référent handicap (cf.II.B.3).

Les missions peuvent se regrouper sous les catégories suivantes :

Aide à la recherche d'une entreprise : Appui particulier dans la recherche d'une entreprise pour tous les apprentis ou futurs apprentis en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage ou en cas de rupture du contrat d'apprentissage, avec un focus particulier pour les personnes en situation de handicap (missions 1, 2 & 5).

Information sur la règlementation applicable aux apprentis (mission 4).

Accompagnement pédagogique : veiller à ce que les enseignements se déroulent dans les conditions les plus favorables pour permettre à l'apprenti de tirer le meilleur parti de sa formation :

- Organisation d'une cohérence de la formation avec tous les acteurs (mission 3) ;
- Assurer la poursuite de la formation de l'apprenti pendant 6 mois en cas de rupture de contrat (mission 5) ;
- Assurer un suivi en cas de formation organisée à distance FOAD (mission 11) ;
- Organisation de modalités d'évaluation des compétences acquises (mission 12) ;
- Encourager la mobilité nationale et internationale par la nomination d'un référent mobilité (mission 10) (cf. II.B.4).

Accompagnement social et éducatif :

- être en lien et orienter vers les acteurs adéquats les apprentis confrontés à des difficultés pouvant nuire au bon déroulement de leur formation (missions 6 &14) ;
- être en lien et orienter vers les acteurs adéquats les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur certification (mission 13) ;
- accompagnement à la citoyenneté et à la poursuite d'études (définition des actions de formation par apprentissage).

Mise en place d'actions visant à prévenir toute forme de discrimination (missions 7, 8 & 9).

Référence : Article L.6231-2 du code du travail

Les missions assurées par un co-contractant (cf. III)

Dans le cas d'une convention avec un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise, le CFA est garant de la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurées directement par lui ou par l'organisme avec qui il a conventionné.

Dans une organisation avec des Unités de formation par apprentissage (UFA), le CFA est garant de la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurées directement par lui ou par l'établissement d'enseignement porteur de l'UFA (Cf.III.B).

Références : Article R. 6232-1 du code du travail
Article R. 6233-1 du code du travail

2. Missions assurées par les chambres consulaires

Le CFA peut décider de confier une partie de la réalisation de ses missions aux chambres consulaires. A cette fin, la signature d'une convention entre les organisations est nécessaire. Pour autant, le CFA reste garant de la réalisation de ses missions.

Références : Articles L. 6231-2 et R. 6231-2 du code du travail

B. L'organisation interne du CFA

1. Une directrice ou un directeur de CFA

Chaque CFA a un directeur qui est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du CFA.

Le choix du directeur du CFA est libre, il n'est plus contraint par des conditions précédemment requises en termes de niveau de formation et de durée d'expérience.

La distinction préalablement existante entre directeur d'organisme de formation et directeur de CFA n'a plus lieu d'être.

Référence : Article R. 6231-1 du code du travail

Avant la loi du 5 septembre 2018, pour être recruté, un directeur de CFA devait :

- être titulaire d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ;

- avoir accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis, à raison d'au moins 200 heures par an. Toutefois, lorsque l'intéressé était titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et justifiait de cinq années d'activité professionnelle, il pouvait en être dispensé par décision du recteur d'académie ou du directeur régional du département ministériel intéressé.

Références : article R. 6233-23 abrogé du code du travail

2. La mise en place d'un conseil de perfectionnement

L'institution d'un conseil de perfectionnement est obligatoire pour tout CFA.

Le conseil de perfectionnement a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

Il est placé auprès du directeur du CFA.

Une exception à ce principe, pour un certain nombre d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), le conseil de perfectionnement élit son président parmi les membres représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au CFA.

Les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement comme la désignation de ses membres ont été profondément simplifiées. Elles sont dorénavant précisées dans le règlement intérieur du CFA.

Cela implique que chaque CFA décide seul des règles qui seront les plus adaptées à son mode d'organisation. Ces règles doivent avoir pour objectif de permettre au conseil de perfectionnement d'assurer sa mission.

Ainsi, un CFA ayant plusieurs établissements ou travaillant avec un ou plusieurs UFA doit prendre en compte ce modèle d'organisation pour apporter une réponse adéquate au fonctionnement optimal du conseil de perfectionnement.

Références : Article L. 6231-3 du même code
Articles R.6231-3 et suivant du même code
Articles L.811-6 et R.811-46 du code rural

3. La désignation d'un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap

Chaque CFA est tenu de désigner un référent chargé du handicap. L'obligation porte sur la désignation d'une personne en charge des questions de handicap au sein du CFA. La loi n'exige pas que cette personne soit obligatoirement à temps plein sur cette mission.

Cette mission doit être assurée pour l'ensemble du CFA quel que soit son mode d'organisation interne et territorial.

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation.

Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi.

A noter, un référentiel des missions du référent handicap est disponible sur le lien suivant : travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/re_fe_rente_handicap_en_cfa.pdf

Références : Article L. 6231-2 1° du code du travail
Article R. 6222-50-I du code du travail

4. La nomination d'un référent mobilité

Un personnel dédié à la mobilité nationale et internationale des apprentis doit être nommé au sein de chaque CFA, qu'il dispense ou non des formations prévoyant l'exécution de périodes de mobilité européenne ou internationale.

Ce référent mobilité a notamment pour missions :

- de rechercher des financements,
- de mettre en place des partenariats (par exemple avec des organismes de formation en Europe ou à l'international),
- d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité,
- d'informer en amont les jeunes, les entreprises,
- d'aider à la préparation du départ en mobilité en :
  - accompagnant l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
  - effectuant les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
  - prenant contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité ;
- d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté.

Références : L.6231-2 10 du code du travail

Focus sur les modalités de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger

La période de mobilité doit pleinement s'intégrer dans la construction en amont du parcours en apprentissage.

Deux types de mobilités sont possibles :

- La mobilité, d'une durée maximale de quatre semaines, aboutissant à la mise à disposition de l'alternant au sein du pays d'accueil.
- La mobilité, quelle qu'en soit la durée, aboutissant à la « mise en veille » du contrat de l'alternant pendant la période de mobilité.

Dans ce deuxième cas, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé.

Mise en veille ne signifie en aucun cas rupture du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. Le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié se poursuit.

Conclusion d'une convention de mobilité

La conclusion d'une convention est indispensable pour organiser la mise en œuvre de la mobilité. Le ministère du travail a publié par arrêté deux modèles de conventions de mobilité:

- un modèle de convention pour la mobilité entrainant la mise en veille du contrat
- un modèle de convention pour la mobilité entrainant la mise à disposition de l'alternant.

Ces conventions 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 (OPCO, aides régionales, etc).

A noter : les modalités spécifiques de financement de la mobilité internationale sont précisées dans la partie relative au financement du contrat d'apprentissage (cf. I. C 3 de la partie financement de l'apprentissage)

Références : Article L. 6222-42 et L. 6222-44 du code du travail
Articles R. 6222-66 et suivants du code du travail
Arrêtés du 22 janvier 2020

5. Le recrutement des enseignants

Avant la loi du 5 septembre 2018, le personnel enseignant du CFA devait justifier du même niveau de qualification que celui exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels, ou à des titres de même nature et de même niveau (article R. 6233-13 abrogé du code du travail). Cette justification prenait souvent la forme d'une autorisation donnée par le rectorat.

Ces dispositions spécifiques encadrant le niveau de qualification requis des enseignants des CFA ont été abrogées. C'est donc la réglementation de droit commun des organismes de formation qui s'applique.

Aucune autorisation systématique n'est requise pour le recrutement d'un enseignant ; le CFA choisit librement ses enseignants. C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement et les prestations de formation dans lesquelles ils interviennent à quelque titre que ce soit.

Toutefois, certains certificateurs exigent néanmoins du formateur un niveau de qualification pour l'autoriser à dispenser sa prestation. C'est pourquoi, il est impératif de se rapprocher des certificateurs en amont de la dispense de la formation.

Le CFA doit de plus s'assurer que l'enseignant n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

***A noter** : des critères relatifs à la qualification et à la professionnalisation des personnels chargés des prestations sont inclus dans le référentiel national de certification qualité des organismes de formation.*

Lien vers le référentiel : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-lecture-referentiel-qualite.pdf

Références : Article L.6352-1 du code du travail
Article L. 6352-2 du code du travail

C. Les autres obligations des CFA

1. Un affichage républicain

Le CFA dispense de la formation initiale et concourt aux objectifs éducatifs de la Nation. A ce titre, la loi exige que la devise de la République, le drapeau tricolore et européen soient apposés sur la façade du CFA. Cet affichage doit être, en fait, réalisé sur tous les lieux de formation.
La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen est, de plus, affichée de manière visible dans les locaux du CFA.

Références : Article L.6231-7 du code du travail

2. La publication de données statistiques annuelles

La loi du 5 septembre 2018 a confirmé et précisé la publication annuelle attendue des indicateurs suivants :

- taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
- taux de poursuite d'études ;
- taux d'interruption en cours de formation ;

- taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
- valeur ajoutée de l'établissement ;
- taux de rupture anticipée.

Le CFA doit répondre à toute sollicitation du service statistique du ministère chargé de l'éducation nationale (la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, DEPP) et le service statistique du ministère chargé de la formation professionnelle (la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES), chargés de collecter les informations, en transmettant les données y afférentes.

Le rapprochement des différentes sources administratives existantes pour suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle du niveau CAP au niveau BTS, notamment en CFA et leur insertion dans l'emploi sont publiées sur le site InserJeunes :

https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil

3. Les obligations comptables des CFA

a. Le plan comptable des organismes de formation

Les CFA doivent adopter le plan comptable des organismes de formation ainsi qu'une comptabilité analytique au titre de leur activité de formation par apprentissage.

Par ailleurs, les organismes de formation exerçant des activités multiples sont soumis à des règles spécifiques. Lorsque ceux-ci exercent des prestations de formation professionnelle concourant au développement des compétences visées aux 1 à 4 de l'article L. 6313-1[4] et d'autres activités, ils doivent séparer comptablement les premières des dernières. De plus, ils doivent aussi séparer comptablement les activités de formation professionnelle continue de l'activité de formation par apprentissage.

Ces séparations peuvent se faire par l'utilisation d'une comptabilité distincte, soit par l'isolement de ces activités dans des sous comptes déterminés, soit par l'établissement d'une comptabilité analytique. Dans chaque cas, les charges indirectes communes doivent être réparties selon une clé de répartition qui peut notamment être déterminée en fonction des heures de prestations réalisées ou de tout autre méthode dûment justifiée et documentée. L'arrêté du 21 juillet 2020 vient préciser le périmètre des charges indirectes communes ainsi que des clés de répartition alternatives.

Par exemple, pour un organisme exerçant une activité de vente d'ordinateurs, une activité de bilan de compétences et une activité de formation par apprentissage, il est nécessaire de séparer comptablement les activités de bilan de compétences et de formation par apprentissage de l'activité de vente d'ordinateurs. Ensuite, il est nécessaire de séparer comptablement l'activité de bilan de compétences de l'activité de formation par apprentissage.

[4] 1° Les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie, les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Le plan comptable des CFA sera abrogé ultérieurement.

Références : Articles L. 6313-1, L. 6352-7 et L. 6352-10 du code du travail,
Arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail

b. Pour l'exercice comptable 2020 et les suivants, les CFA doivent transmettre une comptabilité analytique à France compétences

La loi du 5 septembre 2018 a posé deux obligations pour les CFA :
- l'obligation d'établir une comptabilité analytique dès l'exercice 2020 ;
- l'obligation de transmettre à France compétences tout élément relatif à la détermination de leurs coûts.

- **L'obligation d'établir une comptabilité analytique**

Tous les CFA ont l'obligation d'établir une comptabilité analytique. Tous les organismes de formation (publics ou privés) qui réalisent à titre exclusif ou non une activité de formation par apprentissage et ce, quels que soient leur statut, leur régime d'imposition et leur chiffre d'affaires (aucun seuil n'est nécessaire) sont soumis à cette comptabilité analytique.

Juridiquement, ce sont deux types d'organismes à qui s'applique cette obligation :
- les organismes de formation ayant une activité d'apprentissage ;
- les organismes gestionnaires de CFA uniquement au titre de l'année 2021.

Cette comptabilité analytique doit permettre de retracer l'ensemble des coûts et des produits qui interviennent dans la réalisation de la **formation par apprentissage.** Elle est établie selon la méthode dite des coûts complets pour d'une part, établir le coût propre à cette activité et, d'autre part, déterminer par diplôme et titre préparé, le coût réel de la formation et les produits correspondants. La comptabilité analytique concerne tant le bilan que les produits et les charges. Cette comptabilité analytique est tenue par établissement lorsque les prestations se réalisent sur des sites différents.

Les coûts ainsi déterminés par diplôme et titre préparé sont définis au titre d'une année civile quelle que soit la date de clôture des comptes de la structure et transmis à France compétences selon les modalités prévues dans l'annexe à l'arrêté du 21 juillet 2020. Le cas échéant, l'organisme de formation professionnelle concerné établit un bilan comptable intermédiaire au 31 décembre de chaque année.

Références : Article L. 6231-4 du code du travail
Arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage

- **Les remontées analytiques à France compétences**

La deuxième obligation que doivent respecter les CFA est celle de transmettre à France compétences les coûts déterminés par diplôme et titre préparé au titre d'une année civile

quelle que soit la date de clôture des comptes de la structure. Ces informations doivent être effectuées par organisme et par certification avant le 15 juillet de chaque année.

Cette obligation prend la forme de remontées analytiques à France compétences par :

- les organismes de formation ayant une activité d'apprentissage ;
- les organismes gestionnaires de CFA uniquement au titre de l'année 2021.

Ces remontées doivent se faire à la maille certification avant le 15 juillet de chaque année. Lorsque, pour une certification, plusieurs établissements appartenant à l'organisme de formation ayant une activité d'apprentissage ou à l'organisme gestionnaire de CFA délivre cette même certification, la remontée peut être effectuée également à la maille établissement si cette remontée est pertinente dans la structuration de l'organisme. L'évaluation de la pertinence d'une telle remontée est laissée aux organismes.

Les établissements ou les organismes délivrant des formations en apprentissage dans le cadre d'une sous-traitance ne doivent pas transmettre directement leurs comptes à France compétences mais à l'organisme qui est à l'origine de la sous-traitance de la formation, qui lui-même les remontera à France compétences.

Le contenu de la remontée est le suivant :

- Une fiche d'identité du CFA ou de l'organisme gestionnaire et des établissements devant figurer dans le formulaire ;
- Un compte de résultat simplifié de l'activité apprentissage de l'organisme ;
- Des indicateurs simplifiés de bilan au niveau de l'organisme ;
- Un compte de résultat analytique par certification (et par établissement lorsque c'est nécessaire et possible).

L'ensemble des informations relatives à cette remontée analytique est disponible sur le site de France compétences (https://www.francecompetences.fr/fiche/apprentissage-ouverture-du-depot-des-donnees-comptables-des-cfa/).

Références : Article 24 de la loi du 5 septembre 2018, L. 6231-4 du code du travail
Arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail

III. Les modes de contractualisation du CFA

Tout organisme de formation bénéficie d'une identification (numéro de déclaration d'activité délivré par le service régional de contrôle de la DREETS – cf. IV) permettant d'exercer sur l'ensemble du territoire national. Plusieurs organisations sont possibles :

- une animation nationale et des CFA créés localement, et juridiquement autonomes ;
- un CFA national avec des établissements de formation sur le territoire ;
- un CFA national conventionnant avec des organismes de formation sur le territoire.

A. La contractualisation avec une autre structure

Le CFA peut conclure des conventions avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises, prévoyant les conditions selon lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA peuvent être réalisés en leur sein.

La convention précise notamment son objet, sa durée de validité, la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, les moyens humains permettant de dispenser la formation, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement (le cas échéant), les modalités de financement.

Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés et reste le garant du respect de ses missions et obligations.

Références : Articles L. 6232-1 et R. 6232-1 du code du travail

Le co-contractant « entreprise » visé dans cette convention a bien vocation à dispenser des enseignements que le CFA ne dispenserait pas directement. Il ne s'agit pas là de l'entreprise au sein de laquelle l'apprenti réalise sa formation pratique.

A noter : un CFA d'entreprise est un CFA à part entière, il peut donc lui aussi conventionner avec toutes ces structures, y compris d'autres entreprises.

Références : Article L. 6232-1 du code du travail
Article R. 6232-3 du code du travail

B. La création d'une unité de formation par apprentissage (UFA)

Les enseignements proposés par le CFA peuvent être organisés dans un établissement d'enseignement (public ou privé), au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA).

Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre l'établissement d'enseignement, qui dispense **l'intégralité de la formation,** et le CFA.

Elle couvre la durée totale du cycle de formation.

Elle détermine notamment le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ; les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ; les modalités de financement.

La responsabilité pédagogique appartient donc à l'UFA. Pour autant, le CFA conserve la responsabilité administrative et financière et reste le garant du respect de ses missions et obligations. Il porte la déclaration d'activité ainsi que la certification qualité et reçoit les fonds des OPCO.

Références : Article L. 6233-1 du code du travail
Articles R. 6233-1 & R. 6233-2 du code du travail

IV. La création d'un CFA, la déclaration d'activité et la certification qualité

L'organisme de formation dispensant des actions de formation par apprentissage a aujourd'hui une autonomie juridique et doit se déclarer (déclaration d'activité) auprès du service régional de contrôle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

A. La création d'un CFA

1. L'organisme de formation créé pour former en apprentissage

Le CFA est un organisme de formation qui réalise des actions de formation par apprentissage. Il doit à ce titre procéder à une déclaration d'activité auprès du préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS) dans les trois mois suivant la conclusion de la première convention de formation professionnelle.

La déclaration d'activité doit être accompagnée notamment d'une copie du justificatif d'attribution du numéro de SIREN, du bulletin n°3 du casier judiciaire du dirigeant, d'une copie de la première convention de formation professionnelle ou d'un contrat d'apprentissage en cas de CFA d'entreprise (cf. annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise), de la liste des formateurs avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

Si l'organisme de formation est une personne morale de droit privé, il devra lors de cette déclaration transmettre une copie de ses statuts précisant dans leur objet l'activité de formation par apprentissage.

Références : Article L. 6313-1 et L. 6351-1 du code du travail
Articles R. 6351-1 à R. 6351-7-1 du code du travail

2. L'élargissement à l'activité apprentissage d'un organisme de formation déjà déclaré

L'organisme de formation, qui a déjà un numéro d'activité obtenu pour des actions concourant au développement des compétences hors apprentissage et qui souhaite s'ouvrir à l'apprentissage, devra informer le préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS) dès qu'il dispensera une action de formation par apprentissage. Il sera dès lors un CFA et devra respecter les missions et obligations afférentes.

Si l'organisme de formation est une personne morale de droit privé, il devra mettre à jour ses statuts (sous un délai de 30 jours), pour y faire figurer la possibilité de réaliser des actions de

formation par apprentissage et les adresser au préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS).

Références : Article R.6351-8-1du code du travail

3. CFA d'entreprise

(cf. annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise et partie relative au financement IV.C)

Le CFA d'entreprise a des modalités particulières de création :

- Dans le cas d'un CFA interne à l'entreprise, la déclaration d'activité auprès du préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS) est accompagnée des pièces justificatives et d'un contrat d'apprentissage en lieu et place de la convention de formation.
- Dans le cas d'un CFA non interne à l'entreprise, la déclaration d'activité est accompagnée des pièces justificatives dont une convention de formation ou un contrat d'apprentissage, et d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du centre de formation, et ses liens avec l'entreprise.

Dans tous les cas, la copie des statuts du CFA n'est pas requise.

Références : Articles L.6353-1 & L.6241-2 du code du travail
Article R.6351-5 du code du travail
Article D.6241-30 du code du travail

NB : La déclaration d'activité est obligatoire pour toute création de CFA, cette obligation ne s'étend pas aux structures avec lesquelles il contracte (voir III relatif aux modes de contractualisation du CFA).
Tout nouveau CFA doit également solliciter un code UAI (Unité Administrative Immatriculée) auprès des services de l'Éducation nationale. Il s'agit en effet d'un élément nécessaire pour la complétude du Cerfa du contrat d'apprentissage actuellement applicable.

Dispositions transitoires pour les CFA existant avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

Les CFA existants à la publication de la loi ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec les exigences de la loi, notamment sur les sujets de déclaration d'activité et de certification qualité. Ils sont néanmoins encouragés à réaliser les démarches dans les meilleurs délais.

Deux cas de figure se présentent :

- Soit l'organisme gestionnaire, porteur de la convention régionale de création du CFA, est déjà organisme de formation (il possède un numéro de déclaration d'activité) et :

- *souhaite poursuivre son activité de formation par l'apprentissage : il devra mettre à jour ses statuts, pour y indiquer l'action en apprentissage et les envoyer au Préfet (service régional de contrôle de la DREETS)*
- *ne souhaite pas conserver la formation par apprentissage, l'activité apprentissage du CFA pouvant être reprise par un organisme de formation existant ou à créer.*

- Soit l'organisme gestionnaire, porteur de la convention régionale de création du CFA, n'est pas lui-même organisme de formation et :

- *souhaite néanmoins poursuivre l'activité de formation par apprentissage : il conviendra de créer un organisme de formation (démarche de déclaration d'activité auprès du service régional de contrôle de la DREETS avec présentation des statuts).*
- *ne souhaite pas conserver la formation par apprentissage : l'activité apprentissage du CFA peut être reprise par un organisme de formation existant ou à créer.*

A noter : seul l'organisme de formation qui dispose de la personnalité morale de droit privé, devra mettre à jour ses statuts, pour y faire figurer la possibilité de réaliser des actions de formation par apprentissage et les transmettre au préfet.

Références : article 24, VIII de la loi du 5 septembre 2018

Article R.6351-5 du code du travail

Point de vigilance :

Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens.

Par ailleurs, des agréments spécifiques doivent être obtenus dans certains secteurs d'activité avant de pouvoir dispenser une formation. Cette démarche est donc à effectuer préalablement à l'ouverture d'une formation dans les secteurs visés.

B. Certification qualité

La loi du 5 septembre 2018 a prévu une obligation nouvelle de certification des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences s'ils veulent bénéficier de fonds des financeurs mentionnés à l'article L.6316-1 du code du travail (OPCO, Associations Transitions Pro, Etat, régions, Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi, Agefiph). Cette obligation a été reportée au 1er janvier 2022 par voie d'ordonnance portant mesures d'urgence du 1er avril 2020 (obligation initialement prévue au 1er janvier 2021)

A noter que les CFA (anciens comme nouveaux) ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour être détenteurs d'une certification qualité et rendre ainsi éligibles leurs actions de formation dispensées par apprentissage aux financements publics et mutualisés.

À noter :

Les établissements d'enseignement supérieur publics accrédités par le ministère de l'enseignement supérieur après évaluation par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (L. 613-1 du Code de l'éducation), les établissements supérieurs privés évalués par le comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé (mentionné à

l'article L. 732-1 du Code de l'éducation) et les établissements évalués par la commission des titres d'ingénieur (L. 642-3 du Code de l'éducation) sont réputés satisfaire à l'obligation de certification.

Cette certification est basée sur un référentiel national qualité (Qualiopi) organisé autour de 7 critères et 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires (tronc commun), auxquels s'ajoutent 10 indicateurs spécifiques (tous applicables aux CFA dont 4 exclusivement).

La certification Qualiopi est délivrée, pour une durée de trois ans, par un organisme certificateur accrédité ou en cours d'accréditation par l'instance nationale d'accréditation (COFRAC) ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences, après la réalisation d'un audit initial. Le cycle de la certification comprend un audit de surveillance en milieu de cycle et un audit de renouvellement. Cette durée est portée à 4 ans pour les certifications délivrées en 2019 et 2020, suite au report de l'obligation de certification qualité au 1er janvier 2022.

C'est le CFA qui est responsable, dans tous les cas, de la qualité. Ainsi, il devra donc s'assurer que son intervenant respecte les critères qualité (son co-contractant ou son UFA- cf. III. de la présente partie)

Pour aller plus loin sur la qualité des actions de formation, se référer aux informations disponibles sur le site du ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-de-la-formation-les-fondamentaux

Références : Article L. 6316-1 et suivants du code du travail
Décret n°2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
Décret n°2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences
Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail,
Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail.

V. Les contrôles

A. Le contrôle pédagogique des formations conduisant à un diplôme

Un contrôle pédagogique a été créé pour les seules formations conduisant à un diplôme et ne sont donc pas concernés les titres professionnels.

Ce contrôle associe inspecteurs (ou agents publics habilités par les ministères certificateurs en l'absence de corps d'inspection) et représentants désignés par les branches professionnelles

et les chambres consulaires et porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.

Pour le mener à bien, une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage est instaurée par les services territoriaux de chaque ministère certificateur concerné.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle d'information et d'accompagnement des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique, notamment lors des rénovations de diplômes, ainsi que de la veille réglementaire.

Le CFA doit donc se rapprocher directement du certificateur, pour toute question relative à la mise en œuvre de la certification qu'il propose.

Références: Article L. 6211-2 du Code du travail
Articles R. 6251- 1à R. 6251-4 du Code du travail
Arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage
Arrêté du 25 juillet 2019 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme relevant du ministère en charge de l'agriculture
Arrêté du 3 juillet 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

B. Le contrôle administratif et financier

Le CFA étant un organisme de formation dispensant de la formation par apprentissage, il est soumis au contrôle de droit commun des organismes de formation, c'est-à-dire à un contrôle administratif et financier selon les modalités du titre VI du livre III de la 6e partie du Code du travail.

Le contrôle de l'État sur les organismes de formation est un contrôle administratif et financier des dépenses et activités, et porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques - à l'exclusion des qualités pédagogiques - mis en œuvre. Ce contrôle peut porter sur tout ou partie de l'activité, des actions de formation ou des dépenses de l'organisme.

Le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général, bien que facultatif, précédé d'un avis de contrôle. En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur.

Le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions financières et l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité.

L'intéressé dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à 30 jours à compter de la notification du rapport de contrôle, pour présenter ses observations écrites. Il peut demander à être entendu.

Sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions financières et l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité.

En cas de désaccord avec la décision, l'intéressé doit, préalablement à tout recours contentieux, présenter une réclamation auprès de son signataire. Après examen des moyens invoqués à l'appui de la réclamation, une seconde décision est prise.

Si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Références : Articles L. 6361-1 et suivants du code du travail
Article L. 6362-1 et suivants du code du travail

VI. Les incidences fiscales de la réforme de l'apprentissage sur le CFA

A. L'assujettissement des CFA est conditionné au statut de la personne morale réalisant les actions de formation par apprentissage

L'assujettissement du CFA à certains impôts dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou l'impôt sur les sociétés, repose sur la nature juridique de la personne morale qui réalise les actions de formation par apprentissage.

Attention, le statut associatif n'implique pas forcément une absence d'imposition. Il est recommandé de demander un rescrit aux services fiscaux, seuls compétents pour déterminer les critères d'assujettissement aux différents impôts commerciaux.

B. Les actions de formation par apprentissage ne sont pas assujetties à la taxe sur la valeur ajoutée

Peuvent être exonérées de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), sous certaines conditions, les prestations de services et les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées effectuées dans le cadre de l'enseignement scolaire ou universitaire et de la formation professionnelle continue.

Au même titre que l'enseignement primaire, secondaire et supérieur dispensé dans les établissements publics et les établissements privés, les actions de formation par apprentissage réalisées par les CFA sont exonérées de TVA.

En revanche, l'organisme de formation qui ne réalise pas uniquement des actions de formation par apprentissage peut avoir la qualité « d'assujetti redevable partiel » lorsqu'il ne dispose pas de l'attestation délivrée dans les conditions prévues aux articles 202 A à 202 D de l'annexe II du CGI.

Référence : a du 4° du 4 de l'article 261 du CGI

C. Les centres de formation d'apprentis dits d'entreprise

(cf. annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise)

Les investissements effectués au bénéfice des CFA dits d'entreprise peuvent donner droit à des déductions dans la limite de 10% de la part de 87% de la taxe d'apprentissage versée par l'entreprise. Ces investissements doivent remplir deux conditions cumulatives : être destinés au **financement des équipements et matériels** nécessaires à la réalisation de la formation **d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise** au sein du CFA dont celle-ci dispose.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'entreprise qui dispose d'un CFA dit interne, doit séparer comptablement cette activité de ses autres activités par l'utilisation d'une comptabilité analytique.

Pour plus de renseignements au regard de l'assujettissement à l'impôt des CFA dit d'entreprises et des investissements pouvant faire l'objet d'une déduction, il est nécessaire de se rapprocher de la Direction de la législation fiscale du Ministère de l'économie, des finances et de la relance.

Références : Article L. 6231-4, D. 6241-29, D. 6241-30 du code du travail

Le financement de l’apprentissage dans le secteur privé

Préambule : Les modalités exposées dans cette partie s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial, à compter du 1er janvier 2020. Le régime prévu pour les contrats d'apprentissage conclus antérieurement à cette date est présenté aux annexes n°4 &5.

I. La prise en charge financière du contrat d'apprentissage par les opérateurs de compétences

A. Le niveau de prise en charge

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose le principe d'un financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences selon des niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Le niveau de prise en charge annuel est établi par diplôme ou titre ouvert à l'apprentissage, quels que soient le volume horaire de formation, la région ou le type d'établissement dans lequel la formation est délivrée.

Le niveau de prise en charge est établi pour une période minimale de deux ans, sous réserve des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

1. Le processus de détermination des niveaux de prise en charge

(cf. annexe n°6, processus de détermination des niveaux de prise en charge)

La détermination des niveaux de prise en charge par les branches professionnelles intervient principalement dans les deux cas suivants :

- lors de la création d'une certification afin de lui fixer un niveau de prise en charge
- au minimum tous les deux ans

La détermination des niveaux de prise en charge est confiée aux branches professionnelles par l'intermédiaire des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ou les commissions paritaires de branches (CPB).

La CPNE détermine le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage en fonction du périmètre des dépenses incluses dans son assiette (cf. point 2 ci-après) mais également en fonction des orientations décidées par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la réponse aux besoins exprimés par les entreprises, notamment en termes de recrutements, de métiers en tension et de niveaux de qualification à l'embauche tout comme l'attractivité des formations par apprentissage auprès des jeunes.

Les opérateurs de compétences ont pour mission d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge.

Une fois les valeurs établies pour chaque certification par CPNE, elles sont transmises à France compétences, dans un délai maximal de deux mois. Il peut aussi exister des cas où, pour une certification donnée, aucun niveau de prise en charge n'est remonté, soit par une ou plusieurs branches, soit par toutes les branches.

La loi confie à France compétences une mission de recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence et d'assurer l'équilibre financier du système.

France compétences dispose d'un délai maximal de deux mois pour établir ses recommandations et les transmettre aux branches. Les branches peuvent décider, dans un délai d'un mois à compter de leur réception, de suivre ou non ces recommandations.

Toutefois, à défaut de fixation du niveau de prise en charge ou de prise en compte des recommandations de France compétences par les branches, un arrêté dit de « carence » du ministère en charge de la formation professionnelle vient établir des niveaux de prise en charge, pour chaque branche en carence ou non convergentes et pour chaque certification concernée par ces situations.

Références : Article L. 6332-14 du code du travail
Articles D6332-78 et suivants du code du travail
Arrêté du 29 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 24 aout 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Cas de la fusion de branches professionnelles

Lors de la fusion de deux branches professionnelles, la nouvelle branche professionnelle ainsi créée devra faire délibérer sa Commission nationale paritaire de l'emploi pour déterminer ses niveaux de prise en charge par diplôme ou titre déterminés. Elle peut :

- *soit confirmer les niveaux déterminés antérieurement par l'une des précédentes branches, s'ils n'ont pas fait l'objet de recommandation de France compétences ;*
- *soit déterminer de nouveaux niveaux de prise en charge, dans la cadre du processus habituel de détermination des niveaux de prise en charge.*

Dans l'attente de la finalisation du processus de détermination des niveaux de prise en charge et si l'accord de fusion n'a pas prévu de mesures transitoires, les contrats conclus par une entreprise rattachée à cette nouvelle branche se verront appliquer le principe de l'amorçage (cf. II.A.1.a, ci-dessous).

2. Le périmètre des charges incluses dans le niveau de prise en charge

Le périmètre des **dépenses entrant dans la détermination du niveau de prise en charge** inclut :

- les charges de gestion administrative ; il s'agit de l'ensemble des dépenses de fonctionnement imputable directement ou indirectement à une des missions du CFA depuis l'amont du contrat jusqu'à la réalisation de la formation et l'évaluation des

compétences (toutes les missions des CFA telles que décrites à l'article L.6231-2) et comptabilisées dans le plan comptable des organismes de formation, en classe 6.

- les charges de production, relatives :
  - à la conception, la réalisation et le suivi des enseignements dispensés dans un CFA, qu'ils soient effectués ou non à distance, ainsi que l'évaluation, selon les règles de l'organisme certificateur, des compétences acquises par les apprentis y compris sous la forme d'un contrôle continu ;
  - à la réalisation des missions d'accompagnement, de promotion de la mixité du CFA (missions visées aux 1° à 9° ainsi qu'aux 13° et 14° de l'article L. 6231-2) ; il s'agit par exemple, de dépenses relatives à la promotion de l'apprentissage, à l'accompagnement préalable à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, à l'accompagnement pendant le contrat d'apprentissage ou préparant l'issue de la formation (information sur la poursuite d'études, à titre d'exemple), aux actions de sensibilisation des formateurs à la mixité et l'égalité professionnelle, etc. ;
  - au déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification : il s'agit des travaux préparatoires à la démarche qualité, tels que la mise en place d'un diagnostic interne, les actions visant au maintien de la certification, etc.
- les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans.

Ainsi, **sont notamment exclues dans la détermination du niveau de prise en charge** :

- les charges liées à des activités autres que l'apprentissage,
- les frais liés à la mobilité internationale financés dans le cadre des frais annexes,
- les charges financières, charges exceptionnelles, provisions diverses,
- les investissements non amortissables sur trois ans,

Références : Articles L. 6211-3 et L. 6332-14 du code du travail
II de l'article D. 6332-78 du code du travail

B. Les modulations applicables au niveau de prise en charge pour des publics spécifiques

1. La majoration adaptée aux besoins et à la sécurisation du parcours de l'apprenti handicapé

La loi prévoit une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Dans ce cadre, les apprentis concernés peuvent bénéficier d'une évaluation particulière de leurs besoins de compensation pour adapter leur parcours d'apprentissage. Les aménagements nécessaires à la sécurisation du parcours peuvent consister aussi bien en des aides humaines, animalières, techniques qu'en des adaptations pédagogiques et d'apprentissage. Ce peut-être également un soutien particulier sur des compétences clés qui auraient dû être acquises mais qui n'ont pu être consolidées. Ces différentes adaptations sont mobilisables en fonction des

besoins des appentis et de l'environnement du CFA. Elles sont individualisées et personnalisées.

Cette majoration est limitée à 4000 euros par année d'exécution et concerne tous les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021[5].

a. Détermination de la majoration par le référent handicap du CFA

Les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés se basent sur l'application d'un référentiel permettant de définir le montant de la majoration réparti selon six modules :

- **Module 1** : Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations
- **Module 2** : Adaptation pédagogique et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation)
- **Module 3** : Equipement technique : expertise sur l'acquisition – l'installation – l'appropriation – l'utilisation
- **Module 4** : Soutien à la formation en entreprise
- **Module 5** : Accès aux droit - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs
- **Module 6** : Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne

Ces frais inclus dans le calcul de la majoration conservent exclusivement ceux supportés par le centre de formation d'apprentis lorsqu'il accompagne l'employeur et ne concerne pas les frais engagés par l'employeur.

Le référent Handicap du CFA est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours d'apprentissage. A ce titre, c'est lui qui élabore la demande de majoration du niveau de prise en charge en lien direct avec l'apprenti, sa famille et toutes autres personnes compétentes. Il peut également mobiliser, au besoin, une compétence externe (Agefiph, Cap emploi, etc.).

Afin d'aider le référent Handicap pour qu'il soit en mesure d'entreprendre l'évaluation la plus complète, des indications sur le nombre d'heures nécessaires à l'adaptation aux besoins de l'apprenti et les montants mobilisables afférents sont proposés, pour chaque module.

b. Modalités de financement par l'opérateur de compétences

Après avoir rempli la grille de calcul de la majoration déterminant le montant demandé pour l'apprenti en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis indique à l'opérateur de compétences concerné le montant de la majoration : ce dernier est indiqué dans la convention de formation, (espace dédié à cet effet) et sur les factures, selon l'échéancier applicable.

Le centre de formation d'apprentis conserve tous documents permettant de justifier la réalité de la dépense (grille de calcul, factures…) dans l'éventualité d'un contrôle.

La majoration pourra également être réévaluée annuellement par le centre de formation d'apprentis si le référent handicap considère que le montant alloué en premier lieu n'est plus

[5] Pour les contrats conclus au 1er janvier 2020, la majoration est fixée par l'opérateur de compétences, dans la limite de 50% du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage

adapté aux besoins de l'apprenti. Cette demande, à la baisse ou à la hausse dans la limite des 4 000 euros annuels, pourra se faire d'une année sur l'autre : le centre de formation d'apprentis transmet l'avenant à la convention de formation à l'opérateur de compétences entre le 10ème mois et la fin du 11ème mois de l'année en cours.
Par ailleurs, si l'apprenti obtient sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé dans le courant de sa première année de contrat, le Cerfa devra être modifié par avenant et le centre de formation d'apprentis pourra modifier, par avenant, la convention de formation et la notifier à l'opérateur de compétences avant le 10ème mois afin de bénéficier du montant de la majoration sans qu'il ne soit proratisé. Si cette reconnaissance du handicap de l'apprenti intervient au cours de la 2ème année d'exécution du contrat, aucune rétroactivité de la majoration n'est possible pour la première année d'exécution du contrat.

A noter que l'obtention de la RQTH au cours de l'exécution du contrat nécessite les démarches suivantes :

- un avenant au contrat d'apprentissage afin de mentionner l'obtention de la RQTH et les éventuelles conséquences sur le déroulement du contrat ;
- un avenant à la convention de formation pour intégrer les conséquences financières relatives à la majoration du niveau de prise en charge ;
- une modification de l'accord de prise en charge de l'opérateur de compétences.

il est à noter que la transmission de ces deux avenants doit se faire auprès de l'opérateur de compétences pour modification de l'accord de prise en charge par celui-ci.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, deux principes s'appliquent :
- Si l'apprenti se maintient en centre de formation d'apprentis, alors l'opérateur de compétences verse, au centre de formation d'apprentis, le montant de la majoration sans application du prorata temporis.
- Si l'apprenti abandonne sa formation en CFA, alors l'opérateur de compétences verse au CFA le montant de la majoration avec application du prorata temporis.

Références : Article L. 6332-14 du code du travail
Article D. 6224-5 du code du travail
Article D. 6332-82 du code du travail
Arrêté du 7 décembre 2020

2. Majoration du niveau de prise en charge dans les territoires d'outre-mer

Pour tenir compte des spécificités dans les territoires d'outre-mer[6], les opérateurs de compétences ont la possibilité de moduler les niveaux de prises en charges des contrats pour tenir compte de surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté.

Cette disposition implique également la possibilité pour l'opérateur de compétences de prendre en charge les frais annexes générés par la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers d'autres territoires d'outre-mer.

Référence : Article L. 6523-2-3 du code du travail

[6] Conformément à l'article L6523-2-3 du code du travail, les territoires suivants sont concernés : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

3. *Minoration des niveaux de prise en charge lorsqu'il existe d'autres sources de financement public*

La loi prévoit une minoration des niveaux de prise en charge lorsqu'il existe d'autres sources de financement public : le montant et les critères de cette minoration seront fixés par décret.

C. Les frais annexes

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale.

Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur.

Ils doivent être identifiés dans la convention de formation.

Référence : Article D. 6332-83 du code du travail

1. *Les frais de restauration et d'hébergement*

Le frais de restauration est défini comme le frais relatif à :

- la restauration du midi,
- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA.

Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;
- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

Références : 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail
Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis

2. Frais de premier équipement

(cf. question-réponse relatif au premier équipement en annexe n°7)

Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemple : mallette de couteaux des cuisinier, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation, etc. Le CFA peut soit :

- Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Laisser l'apprenti acheter le matériel nécessaire et rembourser ensuite l'apprenti à hauteur du forfait premier équipement perçu.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée.

Attention, le frais premier équipement n'a pas vocation à financer :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance ;
- L'outillage informatique du CFA : les équipements software et hardware par exemple.

Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti. Comme les frais annexes précédents, il doit faire l'objet d'une facturation. Celle-ci peut intervenir dès le premier acompte si la dépense est réalisée.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail

3. Mobilité internationale et européenne

La loi du 5 septembre 2018 a posé un nouveau cadre juridique pour la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation (cf. modalités de mise en œuvre des mobilités internationales, point II.B.4 de la partie relative aux centres de formation d'apprentis).

Lorsque le projet de mobilité est finalisé au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les frais de mobilité peuvent alors être mentionnés dans la convention de formation initiale. La convention de mobilité établie et signée par les parties est envoyée par le centre de formation d'apprentis ou l'employeur français à l'opérateur de compétences. Dans ce cas, l'opérateur de compétences a la possibilité d'intégrer les frais de mobilité à réception de la convention de formation et de la convention de mobilité, dans l'accord de prise en charge.

Dans la plupart des cas, le projet de mobilité ne sera pas finalisé au moment de la signature du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, Une fois le projet de convention signé par

les parties, il est envoyé à l'opérateur de compétences accompagné d'un avenant à la convention de formation prévoyant les frais de mobilité. A réception, l'opérateur de compétences peut engager leur financement et établir un accord de prise en charge.

- **L'opérateur de compétences doit obligatoirement prendre en charge**, par forfait, les frais d'organisation des CFA pour la mise en œuvre de la mobilité, ses frais fixes. Ces frais correspondent notamment aux frais de personnels : les frais liés au poste de référent mobilité mais aussi veille réglementaire, accompagnement, contacts avec les référents internationaux, recherches des financements, communication, valorisation, frais généraux administratifs, déplacements éventuels, formations en langue le cas échéant, etc. Peuvent également être prises en charge à ce titre, les cotisations sociales, lorsque l'alternant relève de la sécurité sociale française étudiante pendant sa mobilité.
- **L'opérateur de compétences peut également prendre en charge** 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. Les frais suivants ont notamment été identifiés : transport France/ pays d'accueil, hébergement, restauration, cotisations sociales, vaccins, visas, frais liés à la compensation du handicap, frais d'assurance et d'assistance, compensation de la perte de rémunération.

A noter : d'autres sources de financement sont mobilisables pour financer la mobilité internationale, notamment les programmes européens, dont Erasmus + France et les Régions.

Références : Articles L. 6222-42, L. 6222-44 et L. 6332-14 du code du travail
Articles R. 6222-66 et suivants du code du travail
Arrêtés du 22 janvier 2020

II. Les modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences

A. Les éléments pris en compte pour déterminer le montant de la prise en charge

1. Le niveau de prise en charge applicable à la certification visée par le contrat d'apprentissage

La détermination du niveau de prise en charge applicable au contrat d'apprentissage doit s'effectuer en fonction de quatre paramètres :

- Le diplôme ou titre préparé avec, pour chacun, un code diplôme délivré par l'éducation nationale et un code RNCP délivré par France compétences,
- La branche de rattachement de l'entreprise,

- La date de conclusion du contrat,
- La date d'entrée en vigueur du niveau de prise en charge.

Le référentiel des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est disponible sur le site de France compétences : https://www.francecompetences.fr/la-formation-professionnelle/apprentissage/

a. Cas des certifications ne disposant pas d'un niveau de prise en charge : principe dit de l'amorçage

Lorsqu'une certification est créée, elle ne dispose pas encore d'un niveau de prise en charge.

Sur saisine de l'OPCO, la Commission nationale paritaire de l'emploi ou la commission paritaire de la branche concernée par le contrat portant sur cette nouvelle certification doit se positionner sur celle-ci et transmettre le niveau de prise en charge déterminé à son OPCO et à France compétences. Cette dernière saisit ensuite les autres branches afin qu'elles déterminent un niveau de prise en charge pour la certification.

Dans l'attente, et pour ne pas bloquer le contrat, il est prévu que l'opérateur de compétences prenne financièrement en charge celui-ci en fonction de valeurs dites d'amorçages qui dépendent du niveau de formation de la certification concernée.

Une fois le niveau de prise en charge d'une certification déterminé, l'OPCO régularise le financement de tous les contrats concernés. Le CFA et l'OPCO doivent convenir des modalités de cette régularisation.

Référence : Article D. 6332-80 du code du travail

Annexe n°1 du décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

b. Cas de certifications pour lesquelles les branches ont déjà défini un niveau de prise en charge au moins une fois

Une certification disposant déjà d'un niveau de prise en charge peut faire l'objet d'un nouvel exercice de détermination du niveau de prise en charge dans plusieurs cas :

- lorsque cette certification fait l'objet d'une modification importante voire d'une refonte
- lorsque la branche définit un nouveau niveau de prise en charge comme elle peut le faire tous les deux ans ou pour tenir compte des recommandations de France compétences

La date d'entrée en vigueur du nouveau niveau de prise en charge s'applique au contrat en fonction des principes définis au II.A.1.

Attention, les mouvements au sein du RNCP concernant les diplômes/titres professionnels éligibles à l'apprentissage sont repérés par France compétences qui saisira les branches en conséquence afin qu'elles émettent éventuellement de nouveaux niveaux de prise en charge.

c. L'application du niveau dit de carence

Les niveaux de prise en charge déterminés dans l'arrêté dit « de carence » pris par le ministère en charge de la formation professionnelle à l'issue de chaque processus de détermination des niveaux de prise en charge, s'appliquent :

- Pour le contrat visant un diplôme ou un titre professionnel pour lequel la branche professionnelle ne s'est pas positionnée ;
- Pour le contrat visant un diplôme ou un titre professionnel pour lequel la branche professionnelle n'a pas suivi les recommandations de France compétences ;

2. Les principes de détermination du montant de la prise en charge

(Cf. annexe n°8, cas concrets de financement des contrats d'apprentissage)

a. Le niveau de prise en charge représente un montant de financement annuel maximum des frais de formation

Les niveaux de prise en charge correspondent à un montant annuel de prise en charge pour chaque certification, quel que soit le nombre d'heure de formation réalisé.

La prise en charge financière assurée par l'OPCO, hors frais annexes et majorations éventuelles, ne peut être supérieure au prix de la prestation prévu dans la convention de formation (cf. annexe n°2) et facturé par le CFA.

De fait, le niveau de prise en charge constitue un maximum et non un minimum à la prise en charge financière réalisé par l'OPCO. Ainsi, le montant pris en charge par l'OPCO, hors frais annexes et modulations éventuelles, sera soit constitué par le niveau de prise en charge soit par le prix de la prestation prévu dans la convention de formation.

b. Chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû et le principe des mois glissants

Pour le calcul du montant de la prise en charge, le financement du contrat est proratisé en fonction du nombre de mois réalisés (1/12ème par mois du montant de prise en charge annuel hors frais annexes et modulations, le cas échéant).

Ainsi, le calcul débute au premier jour d'exécution du contrat d'apprentissage, en formation pratique ou théorique. Le dernier mois est considéré comme exécuté entièrement. Le décompte du nombre de mois se fait donc sur mois glissant.

A titre d'exemple, un contrat d'apprentissage qui commence le 28 septembre de l'année N et se termine le 3 octobre de l'année N+1 sera financé sur 13 mois :

> *du 28 septembre de l'année N au 27 septembre année N+1 (12 mois)*
> *du 28 septembre au 27 octobre de l'année N+1 (1 mois) – même si le contrat s'arrête le 3 octobre.*

c. Le principe de proratisation du montant de prise de prise en charge

La prise en charge financière est liée au contrat d'apprentissage et le système de financement est basé sur la durée d'exécution du contrat et non sur la durée de la formation.

Ainsi, le montant ne sera pas calculé en fonction de la durée de réalisation de la formation mais en fonction de la durée réelle du contrat. Les dates prises en compte sont celles de début d'exécution et de la fin d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage.

- Lorsqu'un contrat a une durée supérieure à un an, le prorata temporis s'applique sur la dernière année du contrat.

Exemple : si un contrat dont le niveau de prise en charge annuel est de 7 000 € dure 18 mois, le CFA recevra la première année 7000 euros et 3 500 euros la deuxième année.

Le prorata temporis s'applique également si l'apprenti rompt son contrat alors qu'il a obtenu son diplôme. Il ne sera pas tenu compte de la durée de la formation ou de l'issue de la formation dans le calcul du montant financier. Le financement est bien fonction de la durée réelle d'exécution du contrat.

- Lorsqu'un contrat est rompu de manière anticipée, la proratisation s'applique jusqu'à la date de fin de la relation contractuelle

Exemple : si un contrat dont le niveau de prise en charge annuel est de 7 000 € est rompu au bout de 8,5 mois, le CFA percevra 9/12ème du montant annuel, soit 5 250 €.

d. Cas de la majoration de 10%

Une majoration de 10 % sera appliquée au niveau de prise en charge proratisé dans le cas d'une convention de réduction de durée (cf. II.C de la partie relative au contrat d'apprentissage). Cette majoration ne s'applique qu'aux contrats dont la durée ainsi établie est inférieure à un an.

Exemple : si un contrat normalement prévu sur 12 mois, dont le niveau de prise en charge annuel est de 7 000 €, bénéficie d'une durée d'exécution réduite à 9 mois par convention tripartite pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, le CFA percevra 9/12ème du montant annuel + 10 %, soit 5 775 €.

3. Les cas spécifiques relatifs aux modalités de prise en charge

a. Les modalités de prise en charges spécifiques pour les personnes entrant en CFA sans contrat

Une personne peut commencer son cycle de formation en CFA sans avoir encore conclu son contrat d'apprentissage. Elle dispose alors de 3 mois pour conclure un contrat.

Le financement de ces périodes est pris en charge de manière rétroactive par l'OPCO de l'employeur signataire du contrat, dans la limite d'une durée de 3 mois et dès lors qu'un contrat d'apprentissage est conclu dans cette période.

Ce financement rétroactif inclus la prise en charge des frais annexes (restauration/ hébergement) si le centre de formation d'apprentis remplit les conditions pour en bénéficier.

Pour rappel : Il n'y aura pas de financement de cette période si la conclusion d'un contrat d'apprentissage intervient au –delà du délai des 3 mois.

Références : L. 6222-12-1 du code du travail,
VI de l'article R. 6332-25 du code du travail.

Attention, *au décalage entre date de conclusion et date de début d'exécution du contrat*

La liberté contractuelle permet aux parties au contrat de définir une date de début d'exécution différente de la date de conclusion.

Toutefois, dans la pratique, la formation en CFA ayant déjà démarré, il n'y a pas de motif pour retarder l'exécution du contrat. En effet, lorsque le jeune est en CFA sans contrat, il en va de la cohérence même de son parcours de pouvoir commencer au plus vite l'alternance au sein de l'entreprise. En effet, le jeune perd le statut de stagiaire de la formation professionnelle dès la conclusion du contrat. Or, il n'obtient le statut d'apprenti qu'au début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, la prise en charge des frais de formation du CFA par l'OPCO est réalisée après l'exécution de l'action de formation par apprentissage. Aussi, en cas de début du cycle de formation en CFA avant d'avoir conclu un contrat d'apprentissage (dans la limite de 3 mois), le montant versé par l'OPCO prendra en compte la période passée en CFA préalablement à la signature du contrat et la période qui s'ouvre à compter du début d'exécution du contrat.

> *Par exemple : Un jeune, entré en CFA au 01/09/2021, conclut un contrat d'apprentissage le 02/10/2021. Toutefois, il ne commence à exécuter son contrat que le 05/11/2021. Le CFA n'est pris en charge financièrement que pour la période antérieure du 01/09/2021 au 02/10/2021 puis à compter du 05/11/2021. Dans la période du 02/10/2021 au 05/11/2021, le jeune n'est plus stagiaire de la formation professionnelle ni encore apprenti et le CFA ne perçoit pas de financement de l'OPCO.*

Afin d'éviter toute période de latence entre les deux statuts pour le jeune et dans le financement par l'OPCO, ***le choix d'une date de signature du contrat identique à celle du début d'exécution du contrat d'apprentissage est à privilégier****.*

b. Les modalités de prise en charge spécifiques lorsqu'un premier contrat d'apprentissage a fait l'objet d'une rupture

L'employeur prévient sans tarder l'OPCO et le directeur du CFA, dès rupture du contrat.

Il est prévu qu'en cas de rupture anticipée du contrat, un paiement soit réalisé au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage avec application de la règle du mois glissant (cf. II.A. 2). Dans le cas d'une rupture en cours de contrat et si le bénéficiaire continue le cycle de formation en CFA (pour une durée maximum de 6 mois), l'OPCO financeur du contrat initial maintient le versement du niveau de prise en charge. Les versements sont maintenus jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, et au maximum, jusqu'à la date de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du diplôme ou jusqu'à expiration du délai de 6 mois.

Deux hypothèses sont envisageables :

- *En cas de rupture sans que le bénéficiaire poursuive le cycle de formation au sein du CFA:*

Dans ce cas, le CFA ne peut réclamer le financement de la période post rupture à l'OPCO.

En outre, il aura probablement bénéficié d'un trop perçu de l'OPCO du fait du mécanisme d'avance. Le CFA devra alors rembourser les sommes indûment perçues (application du prorata-temporis et de la règle du mois glissant).

- *En cas de rupture avec poursuite de formation au CFA :*

Dans ce cas, le jeune poursuit au maximum pendant 6 mois son cursus de formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il recherche, avec l'aide du CFA, une nouvelle entreprise d'accueil.

Dès conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage, le CFA alerte l'OPCO initial pour indiquer le changement d'employeur. La prise en charge s'effectue alors selon les modalités classiques, ou bien, lorsque la situation se présente, selon les modalités applicables du fait de changement de branche professionnelle (changement de niveau de prise en charge) et d'OPCO.

Attention, *au décalage entre date de conclusion et date de début d'exécution du contrat*

Une réserve identique à celle déjà prononcée dans le cas de l'accueil d'un jeune en CFA sans contrat doit être formulée, concernant l'impact d'un décalage entre date de conclusion et date de début d'exécution du nouveau contrat.

En effet, si la liberté contractuelle ne l'empêche pas, cette hypothèse peut conduire à une période de latence entrainant une absence de statut si le jeune en rupture termine sa période de 6 mois avant de débuter l'exécution de son nouveau contrat. De même, la prise en charge financière de l'OPCO du premier employeur s'arrête à la date de conclusion du nouveau contrat d'apprentissage. Pour autant, la prise en charge financière de l'OPCO du second employeur ne démarre qu'à la date de début d'exécution du second contrat d'apprentissage. L'intervalle entre la date de conclusion et la date de début d'exécution du second contrat d'apprentissage ne peut donc être pris en charge financièrement ni par l'OPCO du premier employeur ni par l'OPCO du second employeur.

C'est pourquoi, le choix d'une date de signature du contrat identique à celle du début d'exécution du contrat d'apprentissage est à privilégier.

Référence : VI de l'article R. 6332-25 du code du travail.

B. Les pièces justificatives et le rythme de versement par les OPCO

La prise en charge financière par l'OPCO nécessite l'envoi de différents documents tout au long de la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Les versements du financement par l'OPCO se fait sur la base d'avances, selon un rythme de formation déterminés par décret. *(cf. annexes n°2 modèle de convention de formation, annexe n° 3 modèle de certificat de réalisation, et annexe n°8, cas concrets de financement des contrats d'apprentissage)*

Références : Articles R. 6332-25, R. 6332-26, D. 6224-1 et D. 6224-2 du code du travail ;
Arrêté relatif au contrôle de service fait du 21 décembre 2018.

1. Les pièces justificatives nécessaires à l'initialisation de la prise en charge financière et au versement des financements par l'OPCO

Comme précisé dans le cadre de la procédure de dépôt (cf. partie contrat VIII.A), afin d'initier la prise en charge financière de l'OPCO, il est nécessaire que celui-ci reçoive la copie des documents suivants, au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début de l'exécution du contrat :

- le CERFA de contrat d'apprentissage,
- la convention de formation,
- le cas échéant, la convention de réduction de durée,
- le cas échéant, la convention de mobilité, si elle est déjà conclue.

A réception de ces documents, l'OPCO se prononce, dans les 20 jours, sur la prise en charge financière : il émet un accord de prise en charge financière, qui prévoient les montants et l'échéancier de versement.

2. Les pièces justificatives à transmettre au cours de l'exécution du contrat d'apprentissage

Au cours de l'exécution du contrat et selon l'échéancier pré établi, le CFA doit transmettre les factures relatives aux périodes couvertes par les avances intermédiaires au titre des frais pédagogiques ainsi que des frais annexes supportés par celui-ci.

A ces factures doivent être joints des certificats de réalisation attestant de la réalisation des actions financées par l'OPCO. En effet, les contrôles de service fait opérés par les OPCO avant paiement sont effectués sur la base des factures ainsi que des certificats de réalisation transmis par les organismes de formation. La conservation des pièces justificatives de la réalisation de la formation relève de la responsabilité du CFA.

NB : Afin de faciliter la gestion administrative de l'activité, le CFA peut adresser à son OPCO une facture globale détaillée qui reprend l'ensemble des contrats d'apprentissage dont il a la charge pédagogique et pour lesquels il sollicite son financement. Il peut également intégrer les éléments du certificat de réalisation au sein de la facture.

Lorsqu'un évènement susceptible de modifier le montant de la prise en charge financière intervient, par exemple, une mobilité internationale de l'apprenti ou l'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, intervient lors de l'exécution du contrat, de nouvelles pièces justificatives doivent être transmises à l'OPCO :

- Lorsqu'il s'agit d'une mobilité : la convention de mobilité est envoyée par le centre de formation d'apprentis ou l'employeur français à l'opérateur de compétences avec un avenant à la convention de formation formalisant la demande de prise en charge des frais générés par la mobilité de l'alternant.
- Lorsqu'il s'agit d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : l'avenant au contrat d'apprentissage indiquant la RQTH ainsi que la convention de formation modifiée doivent être transmises à l'OPCO. Celui-ci adresse alors un accord de prise en charge.

3. Le rythme de versement des OPCO aux CFA

Le récipiendaire des versements doit toujours être le CFA, c'est-à-dire celui figurant sur la convention de formation.

a. Le rythme et le montant des versements lorsque la durée d'exécution du contrat d'apprentissage est égale ou supérieure à un an

Les opérateurs de compétences paient par avances. Pour une année d'exécution de contrat :

- 40% du montant annuel du niveau de prise en charge dans les 30 jours suivant la réception de la facture du contrat par l'OPCO ;
- 30% au 7ème mois d'exécution après réception d'une facture émise par le CFA ;
- le solde (soit 30%) au 10ème mois après réception d'une facture émise par le CFA.

A noter, pour les contrats d'apprentissage conclus antérieurement au 1er janvier 2021, le rythme de décaissement appliqué est de 50% le premier mois d'exécution du contrat, 25% les 7ème et 10ème mois d'exécution du contrat.

Lorsque **la période d'exécution du contrat d'apprentissage est supérieure à un an**, les modalités de versement prévues au paragraphe précédent s'appliquent pour chaque année d'exécution à compter de la réception de la facture émise par le CFA.

Pour la dernière année, le montant est calculé prorata temporis du niveau annuel de la prise en charge du contrat. Le prorata est calculé en fonction du nombre de mois d'exécution du contrat, tout mois commencé étant dû. Concrètement, la règle du mois glissant est appliquée : le calcul débute au premier jour d'exécution du contrat d'apprentissage et le dernier mois d'exécution est considéré comme exécuté entièrement.

Référence : article R. 6332-25 du code du travail.

b. Le rythme et le montant des versements lorsque la durée d'exécution du contrat d'apprentissage est inférieure à 1 an

Lorsque **la période d'exécution du contrat est inférieure à un an**, le CFA reçoit au plus tard 30 jours après réception de la facture une avance de 50% du montant annuel et à la fin du contrat, le solde.

Références : Article L6231-1 et suivants du code du travail
Article R. 6332-25 du code du travail

c. La facturation des frais annexes

Le principe de financement des frais annexes est basé sur la facturation :

Afin de simplifier la facturation des frais annexes, elle peut s'effectuer comme suit :

- pour les frais de restauration : nombre de repas x 3€
- pour les frais d'hébergement : nombre de nuits x 6€

Pour un apprenti qui est hébergé et demi pensionnaire, un forfait global pourra être facturé à l'OPCO : nombre de demi-pension x 12€ (1 repas le midi, 1 repas le soir, 1 forfait hébergement comprenant le petit déjeuner)

- Pour les frais de premier équipement ainsi que pour les forfaits mobilité : nombre de forfaits x montant en € associé déterminé par l'OPCO

Les factures peuvent être groupées pour plusieurs jeunes ou à l'unité, en accord entre le CFA et l'OPCO.

Il est recommandé que la temporalité de la facturation des frais annexes soit la suivante :

- Lors de la deuxième facturation (7ème mois) : celle-ci doit inclure les frais de 1er équipement, pour en faciliter le traitement et le suivi ainsi que la facturation relative aux frais d'hébergement et de restauration pour la période antérieure. Si la dépense est déjà réalisée, il est possible de facturer les frais de 1er équipement dès la première échéance.

- Lors des factures suivantes : La facturation des frais d'hébergement et de restauration suit ensuite le rythme des factures d'avance de frais de pédagogie.

En accord entre le CFA et l'OPCO, des factures intermédiaires peuvent intervenir. A l'inverse, il est aussi possible de convenir d'une facturation annuelle entre le CFA et l'OPCO.

III. Les autres sources de financement des CFA

A. Les OPCO ont la possibilité de soutenir les dépenses d'investissements des CFA

Les CFA peuvent bénéficier de financement de la part des OPCO pour soutenir leurs dépenses d'investissement. Les OPCO prennent en charge les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations des CFA.

Les modalités de la demande de soutien à l'investissement par l'OPCO sont décidées par décision du Conseil d'administration de chaque OPCO.

Référence : Article L. 6332-14 du code du travail

B. Les Régions peuvent majorer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ainsi que soutenir l'investissement des CFA

Les Régions disposent de deux mécanismes différents destinés à financer l'action des CFA en matière d'apprentissage. Ainsi, les Régions peuvent majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les OPCO. De plus, les Régions peuvent aussi verser des subventions d'investissement aux CFA via des appels à projet dont les modalités diffèrent selon chaque région.

A chacun de ces modes d'action correspond une enveloppe allouée annuellement par France compétences, répartie pour chaque région et issue des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Références : Articles L. 6121-1, L. 6123-5 et L. 6211-3 du code du travail.

C. Les entreprises assujetties à la Taxe d'apprentissage peuvent contribuer au financement des CFA au titre de cet assujettissement

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage peuvent bénéficier de déductions au regard des versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le CFA d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

Les entreprises peuvent uniquement se libérer du solde de la taxe d'apprentissage par des subventions sous forme d'équipements ou de matériel conformes aux besoins des formations dispensées.

Une libération du solde de la taxe d'apprentissage en numéraire auprès des CFA n'est pas possible pour les entreprises. Toutefois, il est loisible au CFA de déposer une liste de matériel chez un fournisseur, liste que l'entreprise pourrait ensuite utiliser pour acheter un équipement ou un matériel, conforme aux besoins des formations dispensées, pour la donner au CFA. Cette possibilité est ouverte sous condition :

- qu'une facturation soit établie par le fournisseur auprès de l'entreprise concernée pour justifier du montant qui s'impute au titre du 13% ;
- qu'au regard du matériel reçu par le CFA et des montants correspondants, ce dernier établisse une attestation en direction de l'entreprise reconnaissant que cette dernière s'est libérée de son obligation au titre du 13 % et en précisant le montant.

Références : Article L6241-4 et D. 6241-29 et suivants du code du travail.
Articles D. 6241-29 et suivants du code du travail.

D. Le financement des contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial

Les dispositions relatives au financement de la formation pour les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public non industriel et commercial sont décrites à l'article L.6227-6 du code du travail. Elles n'ont pas évolué dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et sont donc toujours applicables.

De fait, ce sont les employeurs publics qui prennent en charge le coût intégral de la formation facturée par le CFA.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), chargée de la règlementation relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, publie l'ensemble des informations relatives à l'organisation de l'apprentissage dans ce secteur sur le site suivant : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage.

L'organisation de l'apprentissage au sein de la fonction publique territoriale se distingue par un modèle de financement hybride dans lequel l'employeur et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) se partagent la prise en charge financière d'un montant maximal de prise en charge inscrit dans un référentiel à hauteur de 50% chacun. Lorsque le prix de la prestation fixé par le CFA excède ce montant, c'est à l'employeur public de financer la différence. Il convient de noter que l'organisation de l'apprentissage au sein de la fonction publique territoriale relève de la compétence de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Références : article L. 6227-6 du code du travail
Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

ANNEXES

Annexe 1 : Spécificités des CFA d'entreprise

I. Définition d'un CFA d'entreprise

Un CFA d'entreprise est un CFA à part entière, il répond à toutes les missions et obligations attenants (article L 6231-2 du code du travail et suivants s'agissant des missions, l'instauration d'un conseil de perfectionnement, la comptabilité analytique, la présence de la devise la République, le drapeau tricolore et européen sur la façade de l'établissement, la possibilité de « sous-traiter » la formation, l'obligation qualité, la rédaction d'un règlement intérieur…), modulo quelques spécificités (voir point II).

Le CFA est qualifié d'entreprise dès lors qu'une ou des entreprises en disposent pour former leurs apprentis. Pour en disposer, les entreprises ont décidé de la constitution d'un CFA dans les conditions prévues à l'article D. 6241-30 du code du travail pour former leurs apprentis.

Une déclaration d'activité doit être effectuée auprès du service régional de contrôle de la DREETS compétente. Elle doit être accompagnée de documents adaptés à cette spécificité de CFA.

Par ailleurs, le CFA d'entreprise peut donc former tout apprenti quelle que soit l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage.

II. Typologie de CFA d'entreprise

L'article D.6241-30 du code du travail présente 4 types de CFA d'entreprise :

Cas 1 : le service interne de formation

Cas 2 : l'entreprise possède plus de 50% du capital ou + de 50% des voix de l'organe gouvernant du CFA qui se déclare

Cas 3 : Le CFA est constitué par 1 groupe d'entreprises

Cas 4 : Le CFA est constitué par plusieurs entreprises sans lien de dominant/dominé mais qui ont un intérêt commun à s'associer

➔ **<u>L'entreprise est elle-même CFA</u>**

Cas 1 : le service interne de formation

L'entreprise procède à une **déclaration d'activité** en qualité de CFA d'entreprise (article R.6351-1 du code du travail et suivants) auprès du SRC.

A l'appui de cette déclaration, elle transmet, outre les pièces prévues aux 1°, 2° et 5° de l'article R.6351-5 du code du travail :

- un contrat d'apprentissage d'un de ses apprentis (une convention de formation ne peut être signée puisqu'une entreprise ne peut contracter avec elle-même)

Aucun statut n'est à transmettre.

L'apprenti a signé un contrat d'apprentissage avec l'entreprise, il occupe donc un poste de travail au sein de cette entreprise et il suit en alternance les enseignements théoriques dispensés par le service formation de l'entreprise qui s'est déclarée en qualité de CFA.

> Le service interne de l'entreprise peut former ses apprentis ainsi que des apprentis extérieurs, c'est-à-dire des apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avec une autre entreprise mais venant suivre les enseignements au sein de ce CFA d'entreprise.

➔ **<u>Le CFA est une structure juridique ad hoc ayant un lien consubstantiel avec la ou les entreprises le créant</u>**

Cas 2 : l'entreprise possède plus de 50% du capital ou plus de 50% des voix de l'organe gouvernant du CFA qui se déclare

Le CFA d'entreprise procède à une **déclaration d'activité** en qualité de CFA (article R.6351-1 du code du travail et suivants) auprès du SRC.

A l'appui de cette déclaration, il transmet, outre les pièces prévues aux 1°, 2° et 5° de l'article R.6351-5 du code du travail :

- un contrat d'apprentissage d'un des apprentis de l'entreprise ou une convention de formation (étant une entité juridiquement distincte, le CFA peut contracter avec l'entreprise qui a conclu le contrat d'apprentissage)
- l'attestation de l'entreprise précisant la catégorie de référence correspondante du CFA parmi celles mentionnées à l'article D.6241-30 du code du travail.

Aucun statut n'est à transmettre.

L'apprenti a signé un contrat d'apprentissage avec l'entreprise, il occupe donc un poste de travail au sein de cette entreprise et il suit en alternance les enseignements théoriques dispensés par le CFA d'entreprise déclaré.

->le CFA d'entreprise peut former les apprentis de sa propre entreprise tout comme des apprentis extérieurs, c'est-à-dire des apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avec une autre entreprise mais venant suivre les enseignements au sein de ce CFA d'entreprise.

Cas 3 : Le CFA est constitué par un groupe d'entreprises

Le groupe est caractérisé par une entreprise dominante qui a un pouvoir supérieur aux autres tant dans le pourcentage de capital que dans la majorité des droits de vote, pouvoir de nomination ou révocation de la majorité des organes d'administration…

La déclaration d'activité en qualité de CFA d'entreprise de ce groupe se réalise selon les conditions prévues aux articles R.6351-1 et suivants du code du travail, auprès des SRC.

A l'appui de cette déclaration, il transmet, outre les pièces prévues aux 1°, 2° et 5° de l'article R.6351-5 du code du travail :

- un contrat d'apprentissage d'un des apprentis d'une entreprise du groupe ou une convention de formation (étant une entité juridiquement distincte, le CFA peut contracter avec une entreprise)
- l'attestation de l'entreprise précisant la catégorie de référence correspondante du CFA parmi celles mentionnées à l'article D.6241-30 du code du travail.

Aucun statut n'est à transmettre.

L'apprenti a signé un contrat d'apprentissage avec une des entreprises du groupe, il occupe donc un poste de travail au sein de cette entreprise et il suit en alternance les enseignements théoriques dispensés par le CFA d'entreprise déclaré.

> le CFA d'entreprise peut former les apprentis issus des entreprises du groupe tout comme des apprentis extérieurs, c'est-à-dire des apprentis ayant signé un contrat

d'apprentissage avec une entreprise hors groupe mais venant suivre les enseignements au sein de ce CFA d'entreprise.

Cas 4 : Le CFA est constitué par plusieurs entreprises sans lien de dominant/dominé mais qui ont un intérêt commun à s'associer

Dans cette association, les entreprises partagent des perspectives communes d'évolution des métiers ou interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires**.**

La déclaration d'activité en qualité de CFA d'entreprise, des entreprises associées, se réalise selon les conditions prévues aux articles R.6351-1 et suivants du code du travail, auprès du SRC.

A l'appui de cette déclaration, il transmet, outre les pièces prévues aux 1°, 2° et 5° de l'article R.6351-5 du code du travail :

- un contrat d'apprentissage d'un des apprentis d'une entreprise associée ou une convention de formation (étant une entité juridiquement distincte, le CFA peut contracter avec une entreprise)
- l'attestation de l'entreprise précisant la catégorie de référence correspondante du CFA parmi celles mentionnées à l'article D.6241-30 du code du travail.

Aucun statut n'est à transmettre.

L'apprenti a signé un contrat d'apprentissage avec une des entreprises associées, il occupe donc un poste de travail au sein de cette entreprise et, il suit en alternance les enseignements théoriques dispensés par le CFA d'entreprise déclaré.

> le CFA d'entreprise peut former les apprentis issus des entreprises associées tout comme des apprentis extérieurs, c'est-à-dire des apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise non associée mais venant suivre les enseignements au sein de ce CFA d'entreprise.

III. Portée de la qualification de CFA d'entreprise

L'intérêt de la qualification de CFA d'entreprise réside dans la possibilité donnée à une entreprise disposant d'un CFA, accueillant ses apprentis, de déduire de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (87%) le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce CFA (article L.6241-2 du code du travail).

Ces dépenses déductibles sont les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose (article D.6241-29 du code du travail).

Cette déduction ne peut excéder 10% de la part des 87% de la taxe d'apprentissage (article D6241-32 du code du travail).

Dès lors qu'un premier apprenti de l'entreprise est formé par le CFA d'entreprise dont elle dispose, celle-ci a la faculté de déduire les dépenses d'investissement afférentes au CFA dans la limite des 10%.

Cette déduction interviendra au moment du paiement du solde de la TA (février N+1) auprès des opérateurs de compétences.

Le versement auquel pourrait procéder les entreprises en direction de leur CFA d'entreprise peut faire l'objet d'un contrôle de la DGEFIP puis des URSSAF à terme.

Annexe n°2 : Modèle de convention de formation

CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Entre les soussignés :

1. **Le CFA** (désignation, adresse, numéro Siret, UAI), organisme de formation de …. (désignation, adresse, Siret) [*à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme*], enregistré sous le
numéro de déclaration d'activité ..... auprès de la préfecture de région de
……, représenté par (Nom du représentant légal)

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone…. ……;

2. **L'entreprise** (désignation, adresse, numéro Siret, IDCC) représentée par …….. (nom et qualité du signataire), relevant de l'opérateur de compétences……

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone…. ……;

est conclue la convention[7] suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

Article 1er : Objet de la convention

Le CFA ..... organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP] …….
- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]

……

- Durée de l'action de formation[8] : [dates de la formation – nombre d'heures]……

[7] Convention renseignée pour la durée totale de la formation en apprentissage couverte par le contrat d'apprentissage, et pouvant faire l'objet d'avenant (s) modificatif (s)
[8] Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

- Lieu principal de la formation: [identification + adresse + UAI le cas / Siret - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-] [9] ……..……
- Périodes de réalisation en entreprise et en CFA : [préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement] …….

Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre

Modalités de déroulement : [présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale]

……

Moyens prévus : [les moyens humains et techniques ainsi que les ressources mobilisées pendant la formation théorique et pratique dans le CFA]

……. Modalités de suivi :

……

Modalités d'obtention du diplôme ou du titre : [présentation à examen terminal /contrôle continu]

……

Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom(s) ……

Dates de début et de fin du contrat ……

Si l'apprenti bénéficie d'un temps de travail adapté [*apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé et/ou apprenti inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau*[10]] préciser la quotité de temps de travail : _____*%*

Si formation débutée précédemment : [*Lorsque le jeune a commencé sa formation sous un autre statut. ex. stagiaire de la formation professionnelle au titre de l'article L 6222-12-1 – avant la signature du contrat ou au titre de l'article L6231-2 – en cas de rupture de contrat]*

[Préciser pour chaque période] : Du XX/XX/XX au XX/XX/XX : *statut, nombre d'heures de formation suivies*

Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

[9] A renseigner uniquement si le lieu de la formation est différent du CFA responsable indiqué sur le CERFA

[10] *Liste prévue au premier alinéa de l'article L.221-2 du code du sport*

	Prix de la prestation - Net de taxe[11]	*Montant de la prise en charge - OPCO[12], dans la limite du prix de la prestation*	*Autres financements*	*Reste à charge éventuel de l'entreprise[13] Net de taxe*
1ère année de financement	_____€	_____€		_____€
2ème année de financement	_____€	_____€		_____€
3ème année de financement	_____€	_____€		_____€
4ème année de financement	_____€	_____€		_____€

La 1ère année de financement correspond à la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Dans le cas d'une formation débutée sous statut de stagiaire de la formation professionnelle financée par l'OPCO, la 1ère année de financement débute avec la période sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Montant de la majoration forfaitaire annuelle pour les apprentis bénéficiant de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé[14] : _____€

Montant de la modulation annuelle pour l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté résidant dans les territoires ultra marins : _____€

Article 5 : Frais annexes - pendant le temps en CFA uniquement (Informations à destination de l'OPCO de l'entreprise)

Lorsqu'ils sont financés par les CFA, l'OPCO prend en charge une partie de ces frais.

	Hébergement 6€/ nuit	*Restauration 3€ / repas*
1ère année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
2ème année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
3ème année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
4ème année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
Total	*Total de nuitées envisagées :* *Montant*	*Total de repas envisagés* *Montant*

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

[11] Article 261 4, 4° du code général des impôts

[12] *Il s'agit du niveau de prise en charge défini par la branche dont relève l'entreprise ou à défaut dans le cadre de l'arrêté de carence (articles D.6332-78-1, D6332-78-2, D6332-79). Il est versé par l'opérateur de compétences (OPCO) concerné, en fonction de la durée du contrat. Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, l'opérateur de compétences verse au CFA le montant forfaitaire prévu à l'article D6332-80*

13 Etabli en soustrayant au prix de la prestation le montant de la prise en charge par l'OPCO et des éventuelles autres financements. A défaut de reste à charge, indiquer « 0 euro »

[14] *En application de l'article D. 6332-82 du code du travail et/ou du 1° de l'article L.6523-2-3*

>> Premier équipement pédagogique : Oui – Non ; le forfait pris en charge par l'OPCO est de …… €

-> le cas échéant, nature de l'équipement :

☐ Equipement en lien avec la formation de l'apprenti

☐ Equipement informatique mis à disposition de l'apprenti

>> Frais liés à la mobilité internationale[15] ou à la mobilité vers la métropole des apprentis résidant dans les territoires ultra marins : Oui – Non ; le forfait pris en charge par l'OPCO est de ….. €

Article 6 : Modalités de règlement

[Préciser les modalités de règlement en cas de reste à charge de l'entreprise]

Article 7 : Mandat

☐ L'entreprise signataire ne souhaite pas donner mandat au CFA signataire pour accomplir les formalités nécessaires aux opérations prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail. L'entreprise signataire demeure seule responsable de l'accomplissement de ces opérations.

☐ Par la présente convention, l'entreprise signataire donne mandat au CFA signataire, qui l'accepte, pour accomplir toutes formalités nécessaires aux opérations prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

En considération de l'exécution de son mandat, le CFA mandataire ne reçoit aucune rémunération du mandant, ledit mandat devant être accompli à titre gratuit.

Le mandant s'engage, envers le mandataire, à lui fournir l'ensemble des informations nécessaires à la bonne exécution de son mandat. Il lui donne pouvoir aux fins de le représenter, notamment auprès des opérateurs prévus à l'article L. 6332-1 du code du travail.

Le mandataire s'engage à exécuter personnellement son mandat, et ce dans le meilleur intérêt du mandant, et de ne pas agir dans son propre intérêt, ni celui d'un tiers. Il agit dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés par la présente convention et des règles en vigueur relatives aux opérations prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail. Il s'engage également à informer le mandant de toute situation le justifiant, ou à la demande de ce dernier, de l'état d'exécution du mandat, ainsi que de sa pleine réalisation.

En cas de mauvaise exécution de la mission qui lui est confiée, le mandataire engage sa responsabilité devant le mandant.

[15] *En application des articles R.6222-68 ou R.6222-60, la convention organisant la mobilité internationale de l'apprenti est transmise à l'opérateur de compétences qui se prononce sur la prise en charge financière.*

Chacune des parties peut, par voie d'avenant à la présente convention, mettre fin au mandat. En cas de différent, l'article 9 de la présente convention s'applique.

Article 8 : Clause suspensive

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat par l'OPCO (L 6224-1 du Code du travail) auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. La présente convention se termine dès la fin d'exécution du contrat d'apprentissage, à l'échéance prévue par l'article 3 ou en cas de rupture anticipée du contrat, le cas échéant.

Article 9 : Différends éventuels

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal de..... sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à..... le .....

Pour l'entreprise Nom et qualité du signataire Cachet de l'entreprise cliente	Pour l'organisme Nom et qualité du signataire Cachet du CFA

Annexe n°3 : Modèle de certificat de réalisation

A établir sur papier-en tête du dispensateur de formation

CERTIFICAT DE REALISATION

Je soussigné(e) *(prénom et nom)*……
représentant légal du dispensateur de l'action concourant au développement des compétences *(raison sociale du dispensateur de formation ou de l'employeur en cas de formation interne)*,
……

atteste que :

Mme/M. *(nom et prénom du bénéficiaire)* ……
salarié(e) de l'entreprise *(raison sociale)* ……
a suivi l'action
(intitulé)……
……

Nature de l'action concourant au développement des compétences :
☐ action de formation [1]
☐ bilan de compétences
☐ action de VAE
☐ action de formation par apprentissage

qui s'est déroulée du …… au …… *(dates)*
pour une durée de …… *(nombre d'heures réalisées ou, s'agissant d'une formation par apprentissage, nombre de mois réalisés).*[2]

Sans préjudice des délais imposés par les règles fiscales, comptables ou commerciales, je m'engage à conserver l'ensemble des pièces justificatives qui ont permis d'établir le présent certificat pendant une durée de 3 ans à compter de la fin de l'année du dernier paiement. En cas de cofinancement des fonds européens la durée de conservation est étendue conformément aux obligations conventionnelles spécifiques.

Fait à : ……
Le : ……

Cachet et signature du responsable du dispensateur de formation *(nom, prénom, qualité du signataire)*

1 Lorsque l'action est mise en œuvre dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le certificat de réalisation doit être transmis mensuellement.

2 Dans le cadre des formations à distance prendre en compte la réalisation des activités pédagogiques et le temps estimé pour les réaliser.

Annexe n°4 : Les modalités transitoires de prise en charge financière en 2020 pour les contrats conclus antérieurement au 1er janvier 2020

Schéma global de financement

I. - Les contrats conclus sous convention régionale avant le 1er janvier 2020

Parmi ces contrats, la prise en charge financière s'effectue différemment selon que le contrat a été conclu avant ou après le 01/09/2019.

A. Les contrats conclus avant le 1er septembre 2019 sous convention régionale

Les contrats conclus sous convention régionale avant le 1er septembre 2019 sont pris en charge financièrement par les opérateurs de compétences au 1er janvier 2020 de la manière suivante :

- L'opérateur de compétences verse aux centres de formation d'apprentis des montants correspondant aux coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018, conformément aux dispositions de l'article R. 6241-3-1 du même code dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2018
- L'opérateur de compétences a versé un premier montant correspondant à 50% des coûts annuels le 01/02/2020. Il a versé ensuite, au plus tard le 01/07/2020 et puis tous les trois mois des montants correspondant à 25 % des coûts annuels.

En l'absence de coût annuel de formation publié par le préfet de région au 31 décembre 2018, un montant forfaitaire de 5 000 euros s'applique.

Références : article IX du décret 2018-1209 relatif au fonctionnement des opérateurs de compétences

B. Les contrats conclus entre le 1er septembre 2019 et le 31 décembre 2019 sous convention régionale

Le financement des contrats conclus sous convention régionale à compter du 01/09/2019 est effectué de la manière suivante :

-L'opérateur de compétences verse aux centres de formation d'apprentis des montants correspondant aux niveaux de prise en charge ou, pour une durée limitée à 6 mois, des montants correspondant aux coûts annuels de formation mentionnés sur les listes publiées en Préfecture au 31/12/2018.

- l'opérateur de compétences a versé un premier montant correspondant soit à 50% du niveau de prise en charge[16] soit à 50% du cout annuel de formation préfectoral au plus tard le 01/02/2020. Les versements suivants sont intervenus au mois de juillet 2020, puis tous les 3 mois, au regard du temps de contrat restant, selon le calendrier mis en place par l'arrêté du 6 décembre 2019 relatif au versement des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Référence : article IX du décret 2018-1209 relatif au fonctionnement des opérateurs de compétences

II. - Les contrats conclus hors convention régionale en 2019

Les contrats conclus hors convention régionale en 2019 sont financés de manière identique à tous les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020.

La prise en charge des frais annexes pour les contrats conclus avant le 01/01/2020

Dès lors que les frais annexes à la formation mentionnés à l'article D.6332-83 du code du travail (hébergement, restauration) sont supportés par le centre de formation d'apprentis pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2020, les modalités de cet article s'appliqueront à compter du 1er janvier 2020 ; à savoir : l'opérateur de compétences prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis.

Les modalités de prise en charge de ces frais annexes s'effectuent de la même façon que pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2020 comme détaillée au 2) du A du I.

Il convient de noter que le frais annexe de premier équipement ne peut pas être pris en charge par les opérateurs de compétences pour les contrats conclus sous convention régionale avant le 1/01/2020.

[16] Déterminé par la branche professionnelle conformément au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Annexe n°5 : Schémas d'application des frais annexes et majorations en fonction de la date de conclusion du contrat

	Contrats conclus avant le 31 décembre 2019, dans le cadre de la convention régionale (Repris par les opérateur de compétences à compter du 1er janvier 2020)	Contrats conclus avant le 31 décembre 2019, hors convention régionale	Contrats en flux, conclus à partir du 1er janvier 2020
Restauration	A compter du 1er janvier 2020	Dès le début du contrat	Dès le début du contrat
Hébergement	A compter du 1er janvier 2020	Dès le début du contrat	Dès le début du contrat
1er équipement		Dès le début du contrat	Dès le début du contrat
Mobilité européenne et apprentissage	Pour les mobilités réalisées à compter du 1er janvier 2020	Pour les mobilités réalisées à compter du début du contrat	Pour les mobilités réalisées à compter du début du contrat

Référence : article D.6332-83 du code du travail

L'application de la majoration travailleur handicapé

	Période transitoire 2019	*Période transitoire 2020 et entrée en vigueur de la majoration opérateur de compétences 50%*	*Nouvelles modalités de financement*
	Du 01/09/2019 au 31/12/2019	**Du 01/01/2020 au 30/06/2020**	**Du 01/07/2020 à la fin d'exécution du contrat**
CONTRAT SIGNES AVANT LE 01/09/2019	CONVENTION REGIONALE = coût publié en préfecture au 31/12/2018	Coût publié en préfecture au 31/12/2018	Coût publié en préfecture au 31/12/2018
CONTRAT SIGNES ENTRE Le 01/09/2019 et le 31/12/2019	HORS CONVENTION REGIONALE : niveau de prise en charge	Niveau de prise en charge + MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 %	Niveau de prise en charge+ MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 %
	CONVENTION REGIONALE = coût publié en préfecture au 31/12/2018	Niveau de prise en charge + MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 % Ou DROIT OPTION= coût publié en préfecture au 31/12/2018	Niveau de prise en charge + MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 %
CONTRAT SIGNES A COMPTER DU 1er JANVIER 2020	/	Niveau de prise en charge + MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 %	Niveau de prise en charge + MAJORATION opérateur de compétences MAX 50 %
CONTRAT SIGNES A COMPTER DU 1er JANVIER 2021	/	/	Niveau de prise en charge + MAJORATION GRILLE

Annexe n°6 : Processus de détermination du niveau de prise en charge

Annexe 7 : Questions/réponses relatives au 1er équipement (extension du forfait premier équipement à l'achat de matériels informatiques)

1. Définition de l'équipement pédagogique spécifique

Quels types de formations sont concernés par l'extension du forfait premier équipement ?
L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat, par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. L'extension du forfait premier équipement ne concerne donc pas une formation en particulier, mais peut concerner l'ensemble des apprentis du CFA. Le CFA est le propriétaire. En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique et en lien direct avec son exécution (exp :design graphique, communication numérique formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique…), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait premier équipement et la propriété en revient à l'apprenti.

Dès lors qu'une formation est dispensée à distance, toute demande de prise en charge de matériel informatique répond-elle à la définition de l'extension du forfait premier équipement ?

Dès lors que le CFA souhaite s'équiper en matériel informatique pour le mettre à disposition des apprentis lors des séquences de formation à distance, la demande est justifiée et entre dans le champ de l'extension du forfait premier équipement.

Un CFA qui s'équipe de matériels informatiques en leasing (location avec option d'achat) peut-il le faire via le forfait premier équipement ?

Non. En leasing, le CFA n'acquiert pas la propriété du matériel, qui demeure au prêteur. Le forfait premier équipement ne concerne que l'achat ferme de matériel.

Les équipements de sécurité, dont les équipements de protection liés à la covid-19, peuvent-ils être pris en charge dans le forfait premier équipement ?

Non. Les équipements de sécurité relèvent des obligations de l'employeur. Le forfait premier équipement n'a donc pas vocation à les financer, de même que les équipements de protection contre la Covid-19.

2. Mise en œuvre de la prise en charge

Est-il possible pour l'apprenti, sur autorisation du CFA, d'acheter le premier équipement lui-même, notamment pour le matériel informatique, et d'en obtenir remboursement par l'OPCO ?

L'apprenti ne pourra acheter lui-même le matériel informatique que si celui-ci est en lien direct avec sa formation (exp : design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique…). Dans ce cas, il en acquière la propriété, le CFA en demandera le financement à l'OPCO par la voie classique dans la limite du plafond fixé par l'OPCO (maximum 500 euros). et pourra à son tour rembourser l'apprenti de son achat. Le CFA veillera à conserver tout document justificatif de l'achat et l'OPCO pourra demander à vérifier que l'achat du matériel informatique par le jeune est bien en lien direct avec sa formation.

Quelle solution pour les CFA qui ont déjà informé les jeunes qu'ils pouvaient acheter eux-mêmes le matériel informatique ?

Dans ce cas de figure, 2 solutions sont envisageables :
Premièrement, le matériel informatique est nécessaire et en lien direct avec la formation du jeune. Dans ce cas, le CFA pourra rembourser le jeune de son achat après en avoir demandé le financement à l'OPCO au titre du forfait premier équipement dans la limite du plafond fixé par l'OPCO (maximum 500 euros). La propriété du matériel revient alors au jeune.
Secondement, le matériel informatique n'est pas nécessaire et en lien direct avec la formation du jeune. Dans ce cas, le CFA reste propriétaire du matériel et pourra en demander le financement à l'OPCO, dans la limite du plafond fixé par lui (maximum 500 euros), au titre de l'extension du forfait premier équipement. Le CFA pourra alors mettre à disposition des apprentis ce matériel nouvellement acquis afin de faciliter la formation à distance. Aucun mécanisme de rétrocessions n'est possible.

Est-il possible pour un CFA de mutualiser une partie du forfait premier équipement pour acheter des ordinateurs ?

Oui. Un CFA peut agréger les reliquats de forfait premier équipement non utilisés de plusieurs apprentis pour acheter du matériel informatique.
Exemple : 10 apprentis ont bénéficié d'un premier équipement à hauteur de 300€ chacun. Il peut donc rester 200€ par apprenti en fonction du montant plafond fixé par l'OPCO. Le CFA pourra agréger le reliquat par apprenti pour acheter des ordinateurs qu'il mettra à disposition des apprentis pour favoriser la formation à distance.

3. Facturation

Quelles pièces justificatives sont à transmettre pour les frais de premier équipement et quelles informations doivent figurer sur la convention de formation ?

Aucune pièce justificative n'est à transmettre à l'OPCO.
Toutefois, à la demande de l'OPCO, le CFA devra être en mesure d'apporter toute pièce probante permettant de justifier en quoi l'équipement professionnel est nécessaire et spécifique à la bonne exécution de la formation suivie par l'apprenti. En cas de contrôle a posteriori, le CFA devra être en mesure de justifier le montant facturé à chaque OPCO.
Afin d'obtenir le paiement de ces frais de premier équipement, le CFA devra produire une facture détaillée auprès de l'OPCO. Pour faciliter le traitement de ces factures et leur suivi, il est recommandé de les associer à la deuxième facture (7ème mois). Les factures peuvent être groupées pour plusieurs jeunes ou à l'unité, en fonction de la demande de l'OPCO.

A quel moment l'OPCO est-il facturé ?

La facturation de l'OPCO s'effectue au moment de la facturation des frais annexes, que ce soit pour le forfait premier équipement classique ou pour l'extension à l'achat de matériels informatiques.

Quels contrats d'apprentissage sont concernés par l'extension du forfait premier équipement ?

Sont concernés par cette extension les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020. Les contrats conclus antérieurement, hors convention régionale, peuvent également bénéficier de cette extension. Toutefois, cette extension est possible dans la limite de l'utilisation préalable du forfait et de la capacité du CFA à facturer.

Pour un même OPCO, est-il possible de produire une facture globale pour plusieurs apprentis d'un même CFA plutôt qu'une facture par apprenti ?

Suivant les règles classiques de facturation du forfait premier équipement, il est possible de fournir une seule facture pour plusieurs apprentis.

Est-il possible de réaliser plusieurs factures différentes pour plusieurs équipements, l'une au titre du forfait premier équipement pour l'apprenti, l'autre au titre de l'extension à l'achat de matériels informatiques pour le CFA ?

Oui, cela est possible, dans la limite du plafond fixé par l'OPCO.

Montant de l'aide

Quel est le montant du forfait premier équipement et de l'extension de ce forfait à l'achat de matériels informatiques ?

Le montant du forfait premier équipement est fixé par l'OPCO, dans la limite de 500 euros par apprenti, et ne constitue pas en tant que telle une aide individuelle à l'apprenti. L'extension du forfait premier équipement ne vient pas en additionnalité du forfait déjà existant. Le montant fixé est un montant maximal. Le financement de l'OPCO s'effectuera à la valeur réelle d'achat de l'équipement, dans la limite du plafond fixé par l'OPCO.
Il incombe alors au CFA de privilégier l'une ou l'autre des solutions s'offrant à lui. Le CFA peut également mobiliser le montant maximum pour articuler les deux solutions (achat d'équipement informatique pour le CFA ou matériel spécifique pour l'apprenti), dans le cadre général de sa stratégie de digitalisation et compte tenu des besoins particuliers des apprentis.

Un CFA peut-il demander à ses alternants des cautions en cas de dommage, de vol, de perte ou de non restitution ?

Le CFA est libre de fixer lui-même les règles entourant la mise à disposition du matériel informatique dont il est propriétaire. Toutefois, la DGEFP rappelle que les conditions de cette mise à disposition doivent être en adéquation avec le public auquel elle s'adresse, et ne doit conduire à exclure aucun apprenti. A ce titre, aucune contrepartie financière locative ne doit être requise pour cette mise à disposition.

Annexe 8 : Cas concrets de financement des contrats d'apprentissage

Cas 1

- **Contrat conclu du 03/09/21 au 04/07/23**
- **Dates de formation : 10/09/21 au 15/06/23**

- **NPEC* : 10 000 euros**

**ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC*

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1er avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	08 / 09 / 21 02 / 03 / 22	Facture de la **1ère avance** à destination de l'OPCO
Courant mars 22	Versement de la 2ème avance : 30 % du NPEC à la production de la facture	3000	05 / 03 / 22 02 / 06 / 22	Facture de la **2ème avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant juin 22	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	08 / 06 / 22 02 / 09 / 22	Facture de la **3ème avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Courant septembre 22	Versement de la 4ème avance : 40 % du NPEC à la production de la facture	4000	08 / 09 / 22 02 / 03 / 23	Facture de la **4ème avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
Courant mars 23	Versement de la 5ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	05 / 03 / 23 02 / 06 / 23	Facture de la **5ème avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 4ème période
Courant juin 23	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	1 666,67	05/06/23 04/07/23	Facture **du solde** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 5ème période
A compter du 4 juillet 23				certificat de réalisation de la dernière période réalisée + facture des frais annexes liés à la dernière période

Cas 2

- Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/23
- Dates de formation : 10/08/21 au 15/06/23 – *entrée au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle – article L 6222-12-1 CT – codification n° 7 de la situation avant contrat, sur le CERFA.*
- Rupture au 11 06 2023, sans poursuite au CFA
- NPEC* : 10 000 euros

*ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC

Dates de la facturation	Échéances	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	10 / 08 / 21 09 / 02 / 22	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
Courant février 22	Versement de la 2ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10 / 02 / 22 09 / 05 / 22	Facture de la 2ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant mai 22	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10 / 05 / 22 09 / 08 / 22	Facture de la 3ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Courant août 22	Versement de la 4ème avance : 40 % du NPEC à la production de la facture	4000	10 / 08 / 22 09 / 02 / 23	Facture de la 4ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
Courant février 23	Versement de la 5ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10/ 02 / 23 09/ 05 / 23	Facture de la 5ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 4ème période
Courant mai 23	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture **Rupture du contrat 11/ 06 / 23**	3000	10/05/23 15/07/23	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 5ème période
Courant juin 23	Solde	Remboursement / avoir de 833,34		> Demande d'un avoir édité par le CFA + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 6ème période

Cas 2 bis

Situation :

- Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/23
- Dates de formation : 10/09/21 au 15/06/23
- NPEC* 1 : 10 000 euros
- *ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC
- Rupture au 03/ 07/ 22 avec maintien au CFA
- Pas de nouveau contrat signé

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	03 / 09 / 21 02 /06 / 22	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
Courant mars 22	Versement de la 2ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	03 / 03 / 22 02 / 06 / 22	Facture de la 2ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant juin 22 **Rupture du contrat 03/07/22 et maintien au CFA**	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	03 / 06 / 22 02 / 09 / 22	Facture de la 3ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Courant septembre 22	Versement de la 4ème avance à la production de la facture : en fonction de la durée restante de financement	3 333,33	03 / 09 / 22 02 / 01 / 23	Facture de la 4ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
02 janvier 23	Arrêt des financements – Fin de la période de maintien en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle dans le cadre d'une rupture			certificat de réalisation de la dernière période réalisée + facture des frais annexes liés à la dernière période

Cas 2 ter

- Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/23
- Dates de formation : 10/08/21 au 15/06/23 – *entrée au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle – article L 6222-12-1 CT – codification , n° 7 de la situation avant contrat, sur le CERFA.*
- Rupture au 25/06/23, sans poursuite au CFA, <u>après passage des examens</u>

NPEC* : 10 000 euros

**ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC*

Dates de la facturation	Échéances	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1er avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	10 / 08 / 21 09 / 02 / 22	Facture de la 1ère **avance** à destination de l'OPCO
Courant février 22	Versement de la 2ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10 / 02 / 22 09 / 05 / 22	Facture de la 2ème **avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant mai 22	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10 / 05 / 22 09 / 08 / 22	Facture de **la 3ème avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Courant août 22	Versement de la 4ème avance : 40 % du NPEC à la production de la facture	4000	10 / 08 / 22 09 / 02 / 23	Facture de la 4ème **avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
Courant février 23	Versement de la 5ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	10/ 02 / 23 09/ 05 / 23	Facture de la 5ème **avance** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 4ème période
Courant mai 23	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat à la production de la facture	3000	10/05/23 15/07/23	Facture du **solde** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 5ème période
Rupture du contrat 25 / 06 / 23 après passage des examens				
Fin juin 23	Solde	Remboursent / avoir de 833,34		> Demande d'un **avoir** édité par le CFA + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 6ème période

Cas 3

Situation :
- Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/23
- Dates de formation : 10/09/21 au 15/06/23
- NPEC *1 : 10 000 euros
- Rupture au 03/ 07/ 22 avec maintien au CFA

- Signature d'un nouveau contrat 10/10/22 au 15/07/23
- NPEC* 2 : 12 000 euros – OPCO différent
- *au le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	05 / 09 / 21 02 /05 / 22	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
Courant mars 22	Versement de la 2ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	08 / 03 / 22 02 / 06 / 22	Facture de la 2ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant juin 22	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	08 / 06 / 22 02 / 09 / 22	Facture de la 3ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Rupture du contrat 03/07/22 et maintien au CFA				
Courant septembre 22	Versement de la 4ème avance à la production de la facture : en fonction de la durée restante de financement	3 333,33	05 / 09 / 22 02 / 01 / 23	Facture de la 4ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
Signature nouveau contrat 10/10/22 avec changement d'OPCO				
Courant octobre 22	Solde contrat 1	Remboursement / avoir de 1666,68	09 / 09 / 22 09 / 10 / 22	> Demande d'un avoir édité par le CFA > certificat de réalisation de la période réalisée > facture des frais annexes liés à la 4ème période
Courant octobre 22	OPCO 2 Versement 1ère avance de 50% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	6 000	10 / 10 / 22 09 / 04 / 23	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
15 juillet 23	OPCO 2 Versement du solde à la production de la facture	4 000	10 / 04 / 23 15 / 07 / 23	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de toute la période réalisée + facture des frais annexes liés à tout le contrat

>> Le contrat 2 étant un contrat d'une durée inférieure à 1 an, le solde doit intervenir à la fin du contrat
>> Cas non soumis à majoration de 10 %

DGEFP – V2 – Mars 2021

Cas 3 bis

Situation :
- Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/23
- Dates de formation : 10/09/21 au 15/06/23
- NPEC* 1 : 10 000 euros
- Rupture au 03/ 07/ 22 avec maintien au CFA

- Signature d'un nouveau contrat 10/10/22 au 15/07/23
- NPEC* 2 : 10 000 euros – Même OPCO
- *au le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4000	03 / 09 / 21 02 /05 / 22	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
Courant mars 22	Versement de la 2ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	03 / 03 / 22 02 / 06 / 22	Facture de la 2ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1ère période
Courant juin 22	Versement de la 3ème avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3000	03 / 06 / 22 02 / 09 / 22	Facture de la 3ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2ème période
Rupture du contrat 03/07/22 et maintien au CFA				
Courant septembre 22	Versement de la 4ème avance à la production de la facture : en fonction de la durée restante de financement	3 333,33	03 / 09 / 22 02 / 01 / 23	Facture de la 4ème avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3ème période
Signature nouveau contrat 10/10/22 sans changement OPCO				
Courant octobre 22	Solde contrat 1	Remboursement de 1666,68	03 / 09 / 22 09 / 10 / 22	> Demande d'un avoir édité par le CFA > certificat de réalisation de la période réalisée > facture des frais annexes liés à la 4ème période
Courant octobre 22	Contrat 2 – même OPCO Versement 1ère avance de 50% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	5 000	10/10/ 22 09/04/23	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
15 juillet 23	Contrat 2 – même OPCO Versement du solde, à la production de la facture	3 333,33	10/04/23 15/07/ 23	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de toute la période réalisée + facture des frais annexes liés à tout le contrat

>> Le contrat 2 étant un contrat d'une durée inférieure à 1 an, le solde doit intervenir à la fin du contrat
>> Cas non soumis à majoration de 10 %

8
DGEFP – V2 – Mars 2021

Cas 4

Situation :
- **Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/22**
- **Dates de formation : 10/09/21 au 12/07/22**

NPEC* : 12 000 euros
**ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC*

Hors cas de :
- ✓ Majoration de 10% pour aménagement de durée - voir cas 4 bis
- ✓ Titres à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle, lorsque la durée du contrat a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 50% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	6 000	03 / 09 / 21 02 /03 / 22	Facture de la 1ère **avance** à destination de l'OPCO
15 juillet 22	Versement du solde à la production de la facture	5 000	03/ 03/ 22 15/ 07/ 22	Facture **du solde** à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la totalité de la période réalisée + facture des frais annexes sur l'ensemble du contrat

>> Le contrat 2 étant un contrat d'une durée inférieure à 1 an, le solde doit intervenir à la fin du contrat
>> Cas non soumis à majoration de 10 %

Pour l'application de l'échéancier des contrats inférieurs à 1 an, c'est la durée du contrat qui est prise en compte et non la durée de la formation

DGEFP – V2 – Mars 2021 9

Cas 4 bis :

Situation :
Contrat conclu du 03/09/21 au 15/07/22
Dates de formation : 10/09/21 au 12/07/22

NPEC* : 12 000 euros
**ou le prix de la formation lorsque celui-ci est inférieur au NPEC*
Majoration de 10% suite convention de réduction de durée

Majoration de 10 % : (12 000 * (11/12)) + (11 000*1/10) = 12 100
Plafonné à 12 000 euros

Dates de la facturation	Échéance	Montant en €	Période couverte (frais annexe)	Doc annexes – à produire par le CFA
Courant septembre 21 – après dépôt	Versement 1ère avance de 50% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	6 000	03 / 09 / 21 02 /03 / 22	Facture de la 1ère avance à destination de l'OPCO
A compter du 16 juillet 22	Versement du solde, à la production de la facture	6 000	03/ 03/ 22 15/ 07/ 22	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la totalité de la période réalisée + facture des frais annexes liés à l'ensemble du contrat

Le contrat 2 étant un contrat d'une durée inférieure à 1 an, le solde doit intervenir à la fin du contrat

Cas des secondes/ premières indéterminées

Contexte => formations de seconde générale et 1ère générale qui ont fait l'objet de valorisation dans les listes préfectorales et donc dans les listes des NPEC de France Compétences.

Exemples :

52032609	SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS BTS 1ERE ANNEE
40025218	MAINTENANCE DES VEHICULES 2NDE COMMUNE (BAC PRO)

- Position :
  - Les contrats d'apprentissage ne peuvent viser ces formations de seconde / première générale => ils doivent viser, dès le début du contrat, l'option finale.
  - Le NPEC appliqué sera celui de l'option finale.