

Vade-mecum CFA

FINANCEMENT ET PROCESSUS DE GESTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PRIVE ET DU SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

Réalisé par le collectif des 11 Opérateurs de Compétences (OPCO) en concertation avec les têtes de Réseau des Centres de Formation pour apprentis (CFA) et la Direction Générale Emploi et Formation Professionnelle (DGEFP)

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

AKTO
L'humain au cœur des services

Atlas^{OPCO}
Soutenir les compétences


Constructyts
Votre partenaire compétences


OCAPIAT


PCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité


**OPCO
Mobilités**


**OPCO
SANTÉ**


**OPCO
2i**
COMPÉTENCES
INDUSTRIES


l'opcommerce
Opérateur de compétences


uniformalion

Sommaire

I - Introduction	3
II - Le financement du contrat d'apprentissage.....	4
II.1 - La prise en charge.....	4
II.2 - Les échéances	9
II.3 - Les frais annexes.....	10
III - Le suivi et le dépôt du contrat.....	12
III.1 - Le CERFA.....	12
III.2 - La rémunération de l'apprenti	15
III.3 - La convention de formation	18
III.4 - L'accord de prise en charge.....	19
III.5 - Dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO.....	19
IV - La facturation.....	20
IV.1 - Modalités de facturation des frais pédagogiques	20
IV.2 - Modalités et temporalité de facturation des frais annexes :	23
IV.3 - Temporalité de la facturation des frais annexes	23
V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage	25
V.1 - Les types d'avenant.....	25
V.2 - Rupture et demande de remboursement.....	27
VI - DECA et versement de l'aide unique à l'embauche pour un contrat d'apprentissage	30
VI.1 - L'aide unique	30
VI.2 - L'aide exceptionnelle	30
VI.2 - L'aide exceptionnelle	31
VI.2 - L'aide exceptionnelle	31
VII - Lexique partagé CFA/OPCO	32
Annexes	44
Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage	45
Annexe 2 : Convention de formation	53
Annexe 3 : Convention de réduction ou d'allongement de durée	57
Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale	58
Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat	68
Annexe 6 : Certificat de réalisation	85
Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat ..	86

I. Introduction

La réforme 2018 a fait évoluer en profondeur la gouvernance, le pilotage et le financement de l'apprentissage. Les contrats d'apprentissage sont dorénavant instruits, déposés et financés par les Opérateurs de compétences-OPCO.

Le financement s'effectue sur la base d'un niveau de prise en charge (NPEC) au contrat, payable sur facture des CFA aux OPCO. Ce qui constitue un changement de pratiques radical pour les premiers, financés auparavant dans le cadre de conventions cadre régionales et pour les seconds, expérimentés sur le forfait horaire, payable sur le réalisé, du contrat de professionnalisation.

Ces nouvelles modalités de financement de l'apprentissage sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (et dès 2019 pour le financement des contrats hors convention régionale) avec, pour l'ensemble des acteurs, l'obligation de prendre en compte ce nouveau modèle et de mettre en place de nouveaux modes de fonctionnement dans un contexte réglementaire complexe et changeant.

Immanquablement, des difficultés opérationnelles sont apparues devant lesquels les grands réseaux de CFA et les 11 OPCO, dans un esprit de co-construction et partenarial, ont mis en place un comité inter DG OPCO et CFA devant conduire à la coordination des acteurs et à l'identification de réponses aux problématiques ou enjeux soulevés. Des premières rencontres ont eu lieu début 2020 et une première réunion générale s'est tenue fin octobre 2020 à l'issue de laquelle plusieurs groupes de travail ont été constitués :

- Apurement définitif du stock
- Gestion de la période des 6 mois
- Création de CFA Dock
- **Convergence des process de gestion**
- Réussir ensemble la rentrée 2021
- **La création d'un lexique partagé et commun facilitant les échanges entre OPCO et CFA**
- GT « juridique » visant à partager nos analyses des textes actuels

Le présent document regroupe les contributions des GT « Convergence des process de gestion » et « Création d'un lexique partagé », afin de disposer d'une base commune à l'ensemble des acteurs. L'objectif de ce document, qui ne se substitue pas au cadre réglementaire en vigueur, est bien de préciser les modalités pratiques de gestion des contrats, par l'identification des éléments communs. Ce document vise à favoriser l'homogénéité des traitements entre OPCO et à simplifier administrativement le processus de gestion des contrats d'apprentissage.

Les éléments présentés dans le vademecum concernent exclusivement les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs du secteur privé ou du secteur public industriel et commerciale.

Les modalités de financement et de gestion des contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial sont totalement différentes.

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1 - La prise en charge

II.1.1 - Le niveau de prise en charge

La prise en charge est réalisée sur la base du montant annuel du niveau de prise en charge défini par les CPNE et pour chaque diplôme ou titre référencé par France Compétences. Ce niveau de prise en charge intègre les charges de gestion administrative et les charges de production, ainsi que certaines charges d'amortissement (cf. Art. D6332-78)

Extrait Code du travail _ les charges de gestion administrative et les charges de production

1° La conception, la réalisation des enseignements ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;

2° La réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité ;

3° Le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification.

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 sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans

A défaut de positionnement de la CPNE ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France Compétences, le niveau de prise en charge fixé par l'arrêté de carence est applicable.

Le référentiel de France compétences constitue l'outil à utiliser opérationnellement pour identifier le NPEC applicable à un contrat d'apprentissage.

Le montant de prise en charge de l'OPCO est calculé en fonction du prix de prestation fixé par le CFA et sur la base de ce niveau de prise en charge, au prorata du nombre de mois entre la date de début et de fin d'exécution du contrat d'apprentissage. Le prix de la prestation de l'action de formation en apprentissage peut faire l'objet d'une participation financière de l'entreprise si le montant de prise en charge de l'OPCO ne couvre pas la totalité du prix librement déterminé par le CFA. Les dispositions correspondantes sont précisées dans la convention de formation signée entre le CFA et l'entreprise.

L'ensemble des niveaux de prise en charge figure dans le référentiel NPEC France Compétences y compris ceux relatifs à des codes diplômes qui ne sont plus utilisables pour de nouveaux contrats (« historisés ») qui permettent de retrouver les valeurs appliquées précédemment

◆ Si le prix déterminé par le CFA est inférieur au niveau de prise en charge figurant dans le référentiel de France Compétences, le montant de la prise en charge par l'OPCO est plafonné au niveau du prix de la prestation défini par le CFA.

Les OPCO n'ont pas la possibilité pour le moment de financer le reste à charge entreprise sur les contributions volontaires des entreprises ou sur les fonds mutualisés gérés et notamment le Plan de Développement des Compétences.

◆ Si la certification ne dispose pas d'un niveau de prise en charge, l'OPCO engage le contrat suivant la valeur d'amorçage du niveau de la certification visée et lance une procédure auprès de la CPNE et de France compétences afin de définir un niveau de prise en charge.

Les coûts d'amorçage, prévus par niveau, sont les suivants (Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 JORF 14 septembre 2019) :

Niveau V* / Niveau 3** (CAP) : base forfaitaire de 6 100€ par an

Niveau IV* / Niveau 4** (Bac) : base forfaitaire de 7 700€ par an

Niveau III* / Niveau 5** (Bac+2) : base forfaitaire de 7 600€ par an

Niveau II* / Niveau 6** (Licence) : base forfaitaire de 6 800€ par an

Niveau I* / Niveaux 7** et 8** (Master et doctorat) : base forfaitaire de 7 500€ par an

*Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale

**Cadre européen des certifications professionnelles

II - Le financement du contrat d'apprentissage

A l'issue de la date d'entrée en vigueur du niveau de prise en charge défini par une nouvelle certification ou pour une certification encore non référencée, la prise en charge financière est revue rétroactivement pour tous les contrats ayant été conclus avant son adoption et ayant bénéficié d'un financement au montant d'amorçage. L'OPCO réajuste l'engagement et transmet un accord définitif de financement.

En raison de la crise sanitaire et de son impact sur la procédure et le délai de détermination des NPEC en 2020, la mise en place d'un régime transitoire pour tous les contrats financés à l'amorçage pendant cette période a été validé par le cabinet de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion : une régularisation rétroactive sera effectuée automatiquement par les OPCO en fonction du NPEC déterminé par les branches, dès lors qu'il est supérieur au montant de l'amorçage et ce indifféremment du prix de la prestation affiché dans la convention de formation initiale.

Cette modalité conduit donc exceptionnellement à ne pas tenir compte du prix de la prestation inscrit dans la convention de formation. La convention de formation n'a pas toutefois à être modifiée par les parties.

Cette décision en date du 9 juin 2021 conduit les OPCO à mener des ateliers avec les têtes de réseaux de CFA afin de définir une homogénéité dans le traitement

PRATICO PRATIQUE : la publication d'une nouvelle version normée du référentiel par France Compétences sur son site institutionnel est la source permettant aux différents acteurs l'intégration du dit référentiel dans les systèmes d'information

II.1.2 - Formation en amont du contrat

Le CFA peut accueillir un jeune en amont d'un contrat d'apprentissage sous statut de stagiaire de la formation professionnelle et doit accompagner durant cette période le jeune pour trouver un employeur. Ce parcours en amont de la date de début de contrat ne peut dépasser 3 mois à compter de la date d'entrée du jeune dans le cycle de formation.

Lorsque celle-ci est au maximum égale à trois mois et à condition que le jeune soit en formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'OPCO prendra en charge financièrement le contrat uniquement si dans le cerfa la case «situation avant contrat» le CERFA renseigne le code 7 En formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant signature d'un contrat d'apprentissage ou le code 1 scolaire pour les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile (article R. 6222-1-1). Ce financement rétroactif inclut la prise en charge des frais annexes (restauration/ hébergement) si le centre de formation d'apprentis en remplit les conditions. A défaut de signature d'un contrat dans les trois premiers mois de formation, le centre de formation d'apprentis ne peut prétendre au financement de la période d'accueil d'un jeune sans contrat.

Dispositions spécifiques au plan de relance de l'alternance

Dans le cadre **du plan de relance de l'alternance** pour les cycle de formation en CFA débutant entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, le jeune dispose de 6 mois pour signer un contrat d'apprentissage avec un employeur après le début de la formation (contre 3 mois dans le droit commun). Les modalités propres à ce dispositif ponctuel sont repris en annexe 7.

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1.3 - Apprenti reconnu travailleur handicapé

Pour l'accueil d'un apprenti bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), une majoration pouvant aller jusqu'à 50 % du niveau de prise en charge est appliquée pour les contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2020.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2021, le CFA détermine le montant de la majoration dans la limite d'un montant de 4 000 euros par an, selon les niveaux d'intervention fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du handicap.

Cette majoration est appliquée pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti.

A ce titre, c'est le référent Handicap du CFA qui élabore la demande de majoration en lien direct avec l'apprenti, sa famille et toutes autres personnes compétentes. Cette majoration est formalisée dans la convention de formation.

A noter que ces frais concernent exclusivement ceux supportés par le CFA lorsqu'il accompagne l'apprenti et ne concerne pas les frais engagés par l'employeur.

La majoration sera payée au même rythme que les échéances du montant de prise en charge financé par l'OPCO. Le CFA émettra une seule facture en détaillant le niveau de prise en charge et le montant issu de la majoration « travailleur handicapé »

En cas de rupture du contrat, la majoration est maintenue pour les apprentis qui poursuivent leur parcours en CFA ; en cas d'abandon de la formation, la majoration est réglée au prorata temporis.

◆ Actualisation de la majoration en cours de contrat

- Le montant peut être actualisé par le CFA par année d'exécution suivant les besoins de l'apprenti.
- Un avenant à la convention de formation devra être transmis à l'OPCO entre le 10^{ème} et la fin du 11 mois de chaque année d'exécution du contrat.

Passé ce délai, aucune modification ne sera prise en compte par l'OPCO pour l'année suivante.

◆ La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé peut intervenir pendant l'exécution du contrat

- Dans ce cas, un avenant à la convention et un avenant au contrat sont à transmettre à l'OPCO qui procédera à la modification de l'accord de prise en charge.
- La majoration sera prise en compte pour l'année considérée et les suivantes, si celle-ci intervient avant le paiement de la 3^{ème} échéance de ladite année, soit le 10^e mois de l'année de contrat en cours.

II - Le financement du contrat d'apprentissage

Modalités de financement de la nouvelle majoration à destination des apprentis RQTH

Temporalité	CAS	RQTH		Majoration TH	
		Oui	Obtenu au cours de l'année	Pour l'année en cours	Modification pour l'année suivante
Avant ou dès l'entrée en apprentissage		Le CFA indique dans la convention de formation (points spécifiques dans le document) et le Cerfa que la RQTH est acquise ainsi que le montant demandé (juste pour la convention de formation) dans le cadre de la majoration. Ces informations devront obligatoirement être indiquées en plus de la facture adressée à l'OPCO.	/	Le référent handicap du CFA doit, dès l'entrée de l'apprenti, définir avec lui, sa famille et tout autre acteur compétent, ses besoins en matière d'adaptations matérielles, pédagogiques ou techniques. Plus tôt sera faite cette analyse, plus il sera simple de respecter le délai de 5 jours entre la signature du contrat et l'envoi des pièces à l'OPCO. La majoration demandée sera versée pour l'année en cours.	
Première année d'exécution de contrat (ou 2 ^e année d'exécution de contrat selon la durée)	Cas n°1 : Obtention de la RQTH en cours d'année		Si l'apprenti obtient sa RQTH dans le courant de sa première année de contrat, il faudra modifier par avenant la convention de formation et le Cerfa. Pour cela il doit respecter un délai précis et notifier ce changement à l'OPCO avant le 10e mois, c'est-à-dire avant le versement du solde au titre de la première année d'exécution du contrat.	Même si la demande de majoration intervient en cours d'année, le montant demandé par le CFA n'est pas proratisé. Toutefois, cette demande de majoration doit intervenir avant le 10e mois, soit avant le paiement du solde.	Le CFA ne pourra demander une modification pour l'année suivante que si la demande intervient entre le 7e et le 10e mois (soit avant le paiement du solde) auquel cas, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui sera versé au CFA. Cela sous-entend que le CFA aura notifié à l'OPCO l'acquisition de la RQTH de l'apprenti et la première demande de majoration avant le 7e mois (soit le 2e versement assuré par l'OPCO).
	Cas n°2 : modification du montant de la majoration pour l'année suivante	Oui	/	/	Le CFA modifie la convention de formation et la transmet à l'OPCO entre le 10e mois et la fin du 11e mois de la première année de contrat. Passé ce délai, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui est versé au CFA.
	Cas n°3 : rupture anticipée et maintient en CFA	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée, mais que l'apprenti se maintient en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration sans application du prorata temporis.	/
	Cas n°3 bis : rupture anticipée et abandon de la formation	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée et que l'apprenti abandonne sa formation en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration avec application du prorata temporis.	/
	Cas n°4 : contrat d'une durée déterminée (8, 15, 25, etc. mois)	Oui	/	Dans ce cas précis, l'OPCO appliquera lui-même un prorata temporis de la majoration en prenant compte la durée restante du contrat. Par exemple, si le contrat dure 16 mois, l'OPCO pourra appliquer le prorata pour les 4 mois de la 2e année d'exécution du contrat.	Dans les cas cités, aucune demande de modification de la majoration ne peut être sollicitée par le CFA.
	Cas n°5 : apprentissage avec entrée en CFA dans le cadre du dispositif 3 à 6 mois	Oui	/	La majoration s'applique uniquement pour les contrats d'apprentissage. Si aucun contrat n'est signé, la majoration est impossible. Par ailleurs, si un apprenti entre en CFA avant le 01/01/2021, l'apprenti est éligible à la majoration si la signature du contrat intervient après le 1er janvier.	Même situation que pour le cas n°2 à condition, encore une fois, que le contrat soit signé après le 1er janvier 2021.

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1.4 - Convention de réduction ou d'allongement de durée

Si 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, compte tenu

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

Alors l'apprenti bénéficie d'une réduction de durée actée au sein d'une convention tripartite mentionnant l'aménagement pédagogique proposé.

Le type de dérogation sur le CERFA doit être renseigné par un code 21 pour une réduction de durée.

Une convention tripartite d'allongement de durée peut également être signée pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant (R6222-10 Code du travail).

Le type de dérogation sur le CERFA doit être renseigné par un code 22 pour un allongement de durée.

En revanche la convention tripartite n'est notamment pas requise dans les trois cas suivants :

- prolongation du contrat après un échec à l'examen,
- lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage,
- pour les aménagements de la durée du contrat pour les apprentis en situation de handicap et pour les sportifs de haut niveau (R. 6222-9 Code du travail).

Dans le cas où le contrat a une durée inférieure à un an, le montant annuel du niveau de prise en charge est proratisé à la durée du contrat et majoré de 10%, dans la limite du montant annuel du niveau de prise en charge. Cette majoration ne s'applique pas aux titres pour lesquels le certificateur a déterminé une durée inférieure à 12 mois par voie réglementaire.

II.1.5 - Rupture du contrat et poursuite de la formation

Après la rupture de son contrat, l'apprenti peut continuer sa formation au CFA.

- L'apprenti devient stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (Voir le CERFA demande de prise en charge des cotisations de la sécurité sociale)
- Pendant cette période, le CFA aide à la recherche d'un nouvel employeur, notamment par le conventionnement de stages en entreprise, et donc la conclusion d'un contrat d'apprentissage..

Jusqu'à la signature du nouveau contrat, l'OPCO continue de financer le CFA, jusqu'à maximum six mois après la rupture du contrat, sans pouvoir dépasser la date de fin du contrat.

[Exemple de calcul Chapitre IV.2 - Rupture et demande de remboursement](#)

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.2 - Les échéances

II.2.1 - La période d'exécution du contrat est égale ou supérieure à 12 mois

Lorsque la période d'exécution du contrat est égale ou supérieure à 12 mois, l'OPCO verse au CFA un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge et des frais annexes, selon les modalités de versement suivantes, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

1. Au plus tard dans les 30 jours après la réception de la facture, une avance de 40 % du montant de prise en charge annuel
 2. Au cours du septième mois, après la réception de la facture, 30 % du montant de prise en charge annuel
 3. Au cours du dixième mois, après la réception de la facture, 30 % du montant de prise en charge annuel
- Pour les années suivantes, le même rythme d'échéances et un prorata temporis pour la dernière année d'exécution est appliqué.

Période	Echéances	Type échéance	Montant	Justificatif à joindre à la facture
A Réception de l'accord de prise en charge	1	Initiale	40 % du montant de prise en charge	Aucun
Au 7ème mois	2	Intermédiaire	30 % du montant de prise en charge	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Au 10ème mois	3	Intermédiaire	30 % du montant de prise en charge	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Pour les années suivantes, le même rythme d'échéance et un Prorata temporis pour la dernière année d'exécution est appliqué.				
Dernière échéance	Nème	Solde	Prorata temporis des mois restants	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
A l'issue du contrat				Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance de facturation du solde

Si la date de fin de financement intervient dans la période couverte par une échéance, celle-ci est définie comme une échéance de solde. Le montant versé sur ce solde est calculé au prorata temporis

- Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 01 janvier 2021 les dispositions suivantes s'appliquent :
 - 40 % est remplacé par le taux : 50 %
 - 30 % est remplacé par le taux : 25 % ;

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.2.2 - La période d'exécution du contrat est inférieure à 12 mois

- Lorsque la période d'exécution du contrat est inférieure à un an, le CFA perçoit au plus tard 30 jours après la réception de la facture :
 - une avance de 50 % du niveau de prise en charge annuel
 - le solde du montant de prise en charge, à la fin du contrat.

Période	Echéances	Type échéance	Montant	Justificatif à joindre à la facture
A Réception de l'accord de prise en charge	1	Initial	50 % du niveau de prise en charge	Aucun
A la fin du contrat	2	Solde	Montant de prise en charge minoré de l'avance de 50%	Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des échéances de facturation

- Lorsque le contrat d'apprentissage prépare à un titre à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle et lorsque la durée de ce contrat a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire, le calcul du niveau de prise en charge sera effectué sur 12 mois (pas d'application du prorata temporis) et le montant ne peut pas être majoré de 10%

II.3 - Les frais annexes

L'OPCO prend en charge les frais annexes engagés par le CFA.

Il n'est pas demandé de justificatifs des frais annexes mais le CFA doit être en mesure de justifier par tout moyen de la réalité des dépenses engagées, en cas de contrôle de service fait des OPCO.

Nb : le détail de ces frais par OPCO est accessible depuis l'interface CFA Dock

<https://www.cfadock.fr/Home/Majorations>

II.3.1 - Hébergement et restauration

- Hébergement, forfait de 6 € par nuitée (petit déjeuner compris)
- Restauration, forfait de 3€ par repas

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.3.2 - Le premier équipement

Le 1^{er} équipement est un forfait déterminé par l'OPCO, dont le montant ne peut pas dépasser 500€.

Il s'agit du premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemples : mallette de couteaux, ciseaux, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement pourra être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4G) mis à disposition de jeunes ne disposant pas de ce matériel, pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance.

Ne sont pas éligibles : l'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance et l'outillage informatique du CFA : les équipements « software » et les équipements « hardware » (en dehors de l'équipement informatique mis à disposition de l'apprenti).

- A l'issue de la formation (ou selon autre temporalité), le CFA est tenu de transférer la propriété du 1^{er} équipement à l'apprenti à l'exception du matériel informatique nécessaire à l'enseignement à distance restant propriété du CFA.

Les équipements de sécurité, dont les équipements de protection liés à la covid-19 relèvent des obligations de l'employeur. Le forfait premier équipement n'a donc pas vocation à les financer.

II.3.3 - La mobilité européenne ou internationale

Les frais de mobilité sont des forfaits déterminés par l'OPCO.

Une mobilité est prise en charge par apprenti et par contrat.

Pour la mise en œuvre de cette mobilité, l'OPCO finance :

Forfait Obligatoire :

- Un forfait déterminé pour chaque contrat qui a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA pour le référent mobilité à partir du moment où il est mentionné dans la convention de formation
- [Télécharger le guide «Les compétences d'un\(e\) référent\(e\) européenne et internationales dans un centre de formation d'apprentis»](#)

Forfaits non obligatoires : relatifs à la prise en charge des frais supportés par l'apprenti (perte de rémunération, protection sociale...), à mentionner dans la convention de formation et qui ne pourront être payés que lorsque la convention de mobilité signée aura été transmise à l'OPCO de l'entreprise.

Deux types de forfait peuvent être pris en charge suivant la décision de l'OPCO :

- Forfait en cas de mise en veille du contrat par l'entreprise ;
- Forfait en cas de mise à disposition par l'entreprise.

Cette aide est versée au CFA.

Le forfait « obligatoire » (500€ maxi) qui finance l'activité du référent mobilité du CFA est engagé systématiquement à partir du moment où une mobilité est prévue dans la convention de formation,

Les forfaits définis facultativement pour compenser des frais liés à la mobilité sont engagés si mentionnés dans la convention de formation, sinon à réception de la convention de mobilité.

Les frais correspondant facturés à l'OPCO par le CFA sont réglés sous condition d'avoir produit la convention de mobilité signée.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

Les pièces nécessaires à l'instruction du dépôt du contrat d'apprentissage :

- Le CERFA ou sa transcription numérique
- La convention de formation
- Pour les CFA d'entreprise, l'annexe pédagogique et financière précisant 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 et le prix
- Si dérogation pour allongement ou réduction de durée, la copie de la convention tripartite. Cette convention est requise dans les hypothèses suivantes :
 - 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..

La date de conclusion du contrat doit (date de signature) être égale ou antérieure à la date de début d'exécution.

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

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 essentielle 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...

Certaines données initiales doivent être reprises dans l'avenant, notamment, la date de début d'exécution du contrat initial, le numéro du contrat initial sur lequel porte l'avenant ainsi que le découpage de la rémunération avant prise d'effet de l'avenant.

La date de conclusion de l'avenant doit être présente sur le CERFA, Ce champ ne doit pas renseigner la date de conclusion du contrat initial.

III.1 - Le CERFA

◆ Signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur sauf si émancipé), le contrat est établi par écrit sur un formulaire CERFA.

Le contrat est transmis à l'OPCO dont relève l'entreprise au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

PRATICO PRATIQUE : Deux modes de transmission

Cas général, par l'entreprise, celle-ci est chargée de :

- De saisir les données du CERFA sur une interface mise à disposition par son OPCO de référence tout en garantissant que cette saisie est conforme au CERFA matérialisé signé par les parties prenantes.
- De transmettre les données (pour faciliter le traitement sous format dématérialisé) du formulaire CERFA à l'OPCO afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de l'administration et les documents nécessaires à l'instruction du contrat d'apprentissage et de la convention de formation
- De conserver le CERFA signé, et d'en permettre l'accès à l'OPCO dans le cadre d'un contrôle.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

Cas optionnel, par le CFA (suivant l'offre du CFA), celui-ci est alors chargé, sous réserve que les interfaces informatiques soient implémentées par le CFA et par l'OPCO :

- De transmettre les données (pour faciliter le traitement sous format dématérialisé) du formulaire CERFA à l'OPCO afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de l'administration et les documents nécessaires à l'instruction du contrat et de la convention de formation. Le CFA porte alors la responsabilité de la correspondance entre les données du CERFA signé et les données transmises à l'OPCO.
- Il est lui fortement recommandé de conserver le CERFA signé en format dématérialisé afin d'en permettre l'accès à l'OPCO dans le cadre d'un contrôle et de sensibiliser l'entreprise sur la nécessité de conserver le CERFA signé, et d'en permettre l'accès à l'OPCO dans le cadre d'un contrôle

A ce titre la convention de formation doit faire mention des actions réalisées en amont à la transmission des données au titre du mandat de gestion.

Dès lors que le dossier est complet et que le CERFA est conforme, l'OPCO dispose d'un délai de 20 jours calendaires pour se prononcer sur la prise en charge financière.

Un dossier est considéré comme incomplet lorsque :

- l'entreprise ne transmet pas l'un des documents le composant (contrat d'apprentissage, convention de formation ou le cas échéant, la convention d'aménagement de durée) ;
- le contrat d'apprentissage n'est pas dûment rempli ou signé ou ne comporte pas les mentions nécessaires pour réaliser l'instruction dans le cadre de la prise en charge financière, du dépôt auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle et du versement, le cas échéant de l'aide exceptionnelle ;
- la convention de formation transmise ne correspond pas au jeune concerné au contrat ou n'est pas signée ou ne comporte pas les mentions nécessaires à l'instruction financière du dossier.
- En cas d'aménagement de durée, l'OPCO s'assurera que la convention comporte également la signature des parties et qu'elle correspond au contrat pour lequel une prise en charge financière est demandée.

Une relance est effectuée par l'OPCO pour permettre la complétude du dossier et/ou la mise en conformité du CERFA.

Pour se prononcer sur la prise en charge du contrat et son dépôt, l'OPCO vérifie que le contrat satisfait aux quatre conditions suivantes :

1. Éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail) ;

Les types de certifications suivantes sont éligibles à l'apprentissage :

- Diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- Diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.
- Titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi

Seules les certifications inscrites au RNCP, actives au jour de la conclusion du contrat et pour lesquelles la case « formation éligible à l'apprentissage » a été cochée sont éligibles à l'apprentissage.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

2. Âge de l'apprenti (art. L6222-1 à L6222-3 du Code du travail) ;

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins à la date de début de contrat

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans, à la date de conclusion du contrat :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédents.

Le contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat

- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire.

Le contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat :

- les travailleurs handicapés (sans limite d'âge),
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie (sans limite d'âge). Dans ce cas une attestation sur l'honneur est jointe au CERFA et à la convention de formation, suivant le modèle proposé en annexe.
- les personnes inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (sans limite d'âge)

3. Qualité du maître d'apprentissage (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur), par la vérification de l'engagement de l'entreprise sur ces points (case à cocher). L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage (art. L6223-8-1, alinéa 1^{er}) ;

4. Rémunération des apprentis (art. D6222-26 du Code du travail). L'OPCO doit s'assurer que l'employeur verse une rémunération règlementaire minimale à l'apprenti conformément aux dispositions de l'article D.6222-26 du Code du travail.

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

En sus, afin d'éviter tout rejet qui bloquerait le dépôt du contrat dans DECA, l'OPCO s'assure de la complétude des champs du CERFA et que la date de conclusion (signature du contrat) est antérieure ou égale à la date de début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation en CFA (date début du cycle de formation mentionnée dans le CERFA) doit cependant se situer au maximum dans les 3 mois qui suivent la date de début d'exécution du contrat (début de formation en CFA et début de formation en entreprise). La date de fin d'exécution du contrat par les éléments suivants : «L'objet du contrat d'apprentissage étant de pouvoir présenter l'ensemble des épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, la date de fin d'exécution du contrat 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 ensuite, mais seulement 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

III.2 - La rémunération de l'apprenti

- ◆ La partie rémunération sur le CERFA est précisée dans la « partie contrat »

Rémunération * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{re} année, du [] au [] : ___ % du [] * ; du [] au [] : ___ % du []

2^e année, du [] au [] : ___ % du [] * ; du [] au [] : ___ % du []

3^e année, du [] au [] : ___ % du [] * ; du [] au [] : ___ % du []

4^e année, du [] au [] : ___ % du [] * ; du [] au [] : ___ % du []

Salaire brut mensuel à l'embauche : [] € Caisse de retraite complémentaire : []

L'année 1 période 1 est à renseigner de façon obligatoire. Elle correspond à la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. En revanche, elle ne correspond pas obligatoirement au cycle de formation d'un apprenti. Exemple : un apprenti peut être en 3^{ème} année de cycle de formation, mais c'est lors de cette 3^{ème} année que son contrat d'apprentissage a commencé. C'est donc sa première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

- ◆ La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel (SMC), au plus favorable, à partir de ses 21 ans, et est basée sur deux critères :
 - la tranche d'âge de l'apprenti au moment de la date d'exécution du contrat et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
 - la progression de l'apprenti dans le cycle de formation suivie

Contrat Apprentissage	Avant 18 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

* % du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat

- > Si - de 21 ans, une seule vigilance : % du SMIC en fonction de l'âge et de l'évolution dans le cycle
- > Si + de 21 ans, deux vigilances : % en fonction de l'âge et de l'évolution dans le cycle et consulter le SMC (salaire minimum conventionnel)

- ◆ Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année calendaire d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année (s'entendant comme 12 mois calendaires consécutifs échus), sauf dans les cas de parcours démarré sans employeur, de succession suite à une rupture ou de réduction de la durée du contrat, dans lesquels la durée réalisée en amont ou réduite est réputée avoir été réalisée en apprentissage si l'entrée sous contrat se fait lors d'une année pleine du cycle de formation suivi..

- ◆ Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation, sous réserve de dispositions spécifiques plus favorables. Des dispositions spécifiques plus favorables pour le jeune peuvent être prévues par accords collectifs de branche ou d'entreprise voire par le contrat lui-même ; il est nécessaire de les prendre en considération. Toujours retenir le salaire mathématique le plus favorable (le mieux disant) pour l'apprenti. « Mathématique » car le pourcentage conventionné peut être inférieur au pourcentage réglementaire mais la base de son calcul peut, elle, être plus importante.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans au cours d'une année de rémunération, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti,

III - Le suivi et le dépôt du contrat

en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 43 % du SMIC à compter du 1^{er} juin.

* pour les apprentis bénéficiant d'une RQTH ou les sportifs de haut niveau, le contrat d'apprentissage peut être conclu à temps partiel : dans cette éventualité la rémunération peut être calculé au prorata de celle dont bénéficierait l'apprenti à temps plein. La rémunération peut alors être inférieure au plancher réglementaire prévu à l'article D.6222-26 du Code du travail.

- ◆ **Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.** Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).
- ◆ Rien n'interdit à l'employeur de fixer une rémunération supérieure au minimum réglementaire (ou supérieure aux dispositions conventionnelles), soit pour tenir compte du précédent salaire, soit pour atténuer un éventuel écart entre le dernier salaire et celui dû à l'apprenti (Négociation Apprenti/employeur)
- ◆ En cas de successions de contrats, trois situations sont possibles (hors prise en compte des changements de tranche d'âge en cours d'année):

Employeur	CCN appliquée	Rémunération
Employeur 2 égal à Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération versée (qu'elle soit conventionnelle, réglementaire ou contractuelle) lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération conventionnelle à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat. A défaut de rémunération conventionnelle, rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	CCN différente	Rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.

Dans les trois cas, si la rémunération réglementaire est plus favorable au regard de l'âge de l'apprenti, c'est celle-ci qui doit lui être appliquée.

- ◆ Règles à appliquer selon les types de contrats 21, 22 ou 23
 - Type 21 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un 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
 - Type 22 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur : la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat.

Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.
 - Type 23 Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu : Pas de maintien de la rémunération précédente, On applique la règle de la rémunération classique comme un type 11

III - Le suivi et le dépôt du contrat

◆ **Une majoration de 15 points s'applique à la rémunération réglementaire** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion du nouveau contrat d'apprentissage si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le diplôme ou titre préparé est de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification visée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
- la durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

◆ 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 pour tenir compte :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger
- de la période passée en CFA dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un employeur
- ou en cas de préparation du diplôme commencée par voie scolaire ou universitaire.

L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, **comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation dans le seul cadre d'une entrée sous contrat d'apprentissage en début d'année « pleine »**.

◆ Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est **supérieure** à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui **correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.**

◆ L'échec à l'examen permet un avenant de prolongation du même contrat d'apprentissage chez le même employeur ; ce dernier n'étant pas obligé d'accepter, il est donc également possible de « redoubler » chez un autre employeur, mais dans ce cas ce sera un nouveau contrat.

Dans les deux cas, la **rémunération à servir sera celle perçue lors de la dernière année du contrat initial** sauf changement de tranche d'âge plus favorable.

◆ La rémunération minimale perçue par **l'apprenti**

préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat. La rémunération de la licence pro est spéciale. Etant donné que le texte précise « pendant le contrat », ce sera une rémunération de 2^{ème} année sur l'intégralité de la durée du contrat. Cette règle est circonscrite aux licences pro uniquement, donc pas aux bachelors.

◆ Le terme de « bachelor » est un vocable de communication utilisé pour des diplômes ou titres inscrits au RNCP dispensés par l'apprentissage.

Ainsi il faut examiner les situations au regard du titre ou diplôme auquel est associé le terme de communication « bachelor », et décider ensuite en fonction de la durée du cycle de formation dudit titre ou diplôme. Force est de constater que nombreux de ces titres ou diplômes auxquels sont associés le terme de communication « bachelor », se préparent en 3 ans et particulièrement dans les Ecoles de commerce sous l'identifiant en code diplôme 260.

Cependant tous les titres ou diplômes auxquels sont associés le terme de communication « bachelor » n'ont pas une durée de cycle de formation de 3 ans, certains ont une durée de cycle de formation d'un an, deux ans, trois ans voir de quatre ans.

Nb : durée du cycle de formation = celle décidée et définie par le certificateur

◆ Les dispositions de l'article D. 6222-28-1 du Code du travail n'ont pas lieu de s'appliquer pour tous les titres ou diplômes auxquels sont notamment associés le terme de communication « bachelor »

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour les titres ou diplômes, « 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 en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du Code du travail »

◆ Lors d'un changement de dispositif : Il n'y a pas de lien de rémunération entre contrats de professionnalisation et d'apprentissage. On applique la grille de rémunération réglementaire ou conventionnelle en situant le jeune dans son cycle de formation, et en mentionnant cette rémunération sur la ligne « première année d'exécution du contrat »

III - Le suivi et le dépôt du contrat

- ◆ Ce n'est pas seulement le contrat d'apprentissage en lui-même qui fixe les règles de la rémunération à servir pendant son exécution. **Il est nécessaire de prendre en compte le « passé » de l'apprenti** ainsi que la manière et le calendrier qui l'ont amené à préparer ainsi un titre ou un diplôme. Ce dernier est également un critère pratique si le contrat est réduit ou allongé au regard de sa durée habituelle
- ◆ **Tableau synthétique valable uniquement que dans le cadre d'un parcours complet en apprentissage depuis le BTS**
 Dans ces exemples, le jeune n'a jamais conclu de contrat d'apprentissage avant d'entamer ces études supérieures.
 En couleur orange, statut apprenti
 En absence de couleur, statut étudiant
 Le chiffre 1 = Première année de rémunération à appliquer
 Le chiffre 2 = Deuxième année de rémunération à appliquer
 De plus, ne pas oublier de tenir compte de l'âge de l'apprenti (changement de tranches d'âge = Changement de % de rémunération)

Cycle de Licence			Cycle de Master	
BTS1	BTS2	LP	M1	M2
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 1	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 2

III.3 - La convention de formation

Le CFA doit distinguer dans la convention de formation les éléments financiers suivants :

- ◆ Le prix de l'action de formation ainsi que les modalités de règlement pour la totalité du contrat (coût pédagogique total)
- ◆ Les différents types de frais annexes
 - Repas (déjeuner + diner)
 - Hébergement (nuitée)
 - 1^{er} équipement professionnel
 - Mobilité européenne ou internationale
- ◆ Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2021, le montant de la majoration travailleur handicapé lorsque sur le CERFA la case « oui » est cochée pour : Déclare bénéficiaire de la reconnaissance « travailleur handicapé »

Dans le cas d'une transmission par le CFA des données (pour faciliter le traitement sous format dématérialisé) du formulaire CERFA à l'OPCO, la convention de formation doit faire mention des actions réalisées en amont à la transmission des données au titre du mandat de gestion.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

III.4 - L'accord de prise en charge

La prise en charge financière est attachée au contrat d'apprentissage et le système de financement est basé sur la durée d'exécution du contrat, non sur la durée de la formation (hors cas d'accueil en CFA en amont de la signature d'un contrat).

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.

Pour le calcul du financement du CFA, l'article R6332-25 du Code du travail prévoit que « chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû ».

Le financement du contrat est proratisé en fonction du nombre de mois réalisés. 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 bien sur mois glissant.

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 03 octobre de l'année N+1 (1 mois) – même si le contrat s'arrête le 3 octobre. Le financement est entier même si la période est inférieure à un mois.

L'OPCO adresse systématiquement un accord de prise en charge individuel au CFA qui mentionne :

- Les conditions du contrat d'apprentissage (le montant pris en charge, les frais annexes engagés)
- Les modalités, les montants et les échéances des règlements

L'OPCO adresse également

- Le n° de dépôt du contrat d'apprentissage obtenu lors du dépôt du contrat sur la plateforme dématérialisée de l'Etat (DECA)

Pour information, les courriers de notification sont également adressés à l'employeur. Un courrier à l'apprenti peut être également adressé soit directement soit par l'intermédiaire de l'employeur pour une remise en main propre.

III.5 - Dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO

C'est l'opérateur de compétences qui dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la Formation professionnelle.

Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

Art. D6224-4 du Code du travail

IV - La facturation

Les règlements seront effectués après réception des factures correspondantes.

La facture (net de TVA), devra être égale au montant de l'échéance calculé par l'OPCO et pourra être déposée sur le service en ligne de l'OPCO.

IV.1 - Modalités de facturation des frais pédagogiques

A partir de la 2^{ème} avance, le CFA doit justifier du suivi de l'action de formation par l'apprenti pour l'avance précédente avec le certificat de réalisation.

Au terme du contrat d'apprentissage, le CFA transmet à l'OPCO le certificat de réalisation qui clôture le dossier. Sans ce document, l'OPCO se verra dans l'obligation de demander le remboursement de la dernière avance.

PRATICO PRATIQUE : Dans une logique de simplification, la facture émise par le CFA peut valoir certificat de réalisation à condition que toutes les informations nécessaires soient reprises, (cf. items en bleu dans le modèle de certificat de réalisation) et qu'on identifie bien qui émet la facture avec la date. L'objectif du certificat de réalisation en vigueur est bien d'attester de la réalisation de l'action par l'apprenti.

Notamment, la période de présence devra être clairement formalisée ainsi que la reprise des mentions relatives à la conservation des pièces justificatives par le CFA .

IV.1.1 - Modalités de facturation des frais pédagogiques pour le contrat avec un apprenti reconnu travailleur handicapé

Exemple :

- Contrat conclu le 15/01/2021
- Début d'exécution : 01/02/2021
- Fin d'exécution le 31/07/2022
- durée à financer = 18 mois
- NPEC de 10 000 euros
- montant total de l'engagement = 15 000 €
- montant de la majoration annuelle acquise au début du contrat = 3500 € / an
soit un total de 5250 € (= 3500/12 *18)

Période de couverture	Coût pédagogique	Majoration travailleur handicapé	Montant total à facturer
Année 1			
01/02/2021 au 31/07/2021	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 40\% = 4000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 40\% = 1400 \text{ €}$	5400 €
01/08/2021 au 31/10/2021	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 30\% = 3000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 30\% = 1050 \text{ €}$	4050 €
01/11/2021 au 31/01/2022	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 30\% = 3000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 30\% = 1050 \text{ €}$	4050 €
Sous total année 1	10000 €	3500 €	13500 €
Année 2			
01/02/2022 au 31/07/2022	Solde $15000 \text{ €} - 10000 \text{ €} = 5000 \text{ €}$	Solde $5250 - 3500 = 1750 \text{ €}$	6 750 €

IV - La facturation

IV.1.2 - Modalités de facturation des frais pédagogiques pour le contrat avec réduction de durée

Exemple :

- Début d'exécution : 01/02/2021
- Fin d'exécution : 31/12/2021
- durée à financer : 11 mois
- convention tripartite de réduction durée : oui
- prix de la prestation formation : 12 000 €
- NPEC-Niveau de prise en charge annuel de la branche : 12 000 €
- montant de l'engagement : $12000 / 12 \text{ mois} * 11 \text{ mois} = 11000 \text{ €}$
 - Majoration, $11000 * 10\% = 1100 \text{ €}$
 - $11\ 000 + 1100 = 12\ 100 \text{ €}$ limité au NPEC annuel, soit 12000 €

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte (ne s'applique qu'au frais annexes pas au NPEC)	Justificatif à joindre à la facture
À compter du 01/02/2021	1 Coûts péda. 50%	6000 €	6 mois 01/02/2021 31/07/2021	Aucun
À compter du 01/02/2021	Frais 1 ^{er} équipement	X € (1) (au réel plafonné)	Néant	Aucun
À compter du 31/12/2021	2 Solde Coûts péda.	6000 € (12000€ - 6000€)	5 mois 01/08/2021 31/12/2021	Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des périodes d'échéances
À compter du 31/12/2021	Frais annexes	X € (1) (au réel plafonné)	01/02/2021 31/12/2021	Aucun

IV.2 - Modalités et temporalité de facturation des frais annexes :

Le CFA doit transmettre à l'OPCO la facture correspondant aux frais annexes sous réserve de dépenses réelles.

En tant qu'organisme de formation, dans le cadre du contrôle administratif et financier réalisé par l'administration, le CFA pourra être amené à justifier des demandes de financement des frais annexes auprès de l'administration (article L6361-1 et suivants).

- pour les frais de premier équipement : dans la limite d'un forfait défini par l'OPCO et d'un montant maximal de 500€
- pour la mobilité européenne ou internationale : dans la limite d'un forfait défini par l'OPCO en €

- pour les frais de restauration : nbre de repas x 3€
- pour les frais d'hébergement : nbre de nuitées x 6€

Pour un apprenti qui est hébergé et demi-pensionnaire, un forfait global peut être facturé : nbre de repas x 12€ (1 repas le midi, 1 repas le soir, 1 forfait hébergement)

Suivant les OPCO les factures peuvent être groupées pour plusieurs jeunes ou exclusivement à l'unité

IV.3 - Temporalité de la facturation des frais annexes

Une facture des frais réels engagés par le CFA est transmise à l'OPCO, au même rythme de facturation que les avances ou à un rythme moindre.

- La première facturation :

Les frais de 1^{er} équipement seront facturés à compter de la facture du 1^{er} acompte si les achats ont déjà été réalisés

- Les factures suivantes :

Les frais d'hébergement et de restauration seront facturés à compter de la seconde avance.

IV - La facturation

Exemple d'un CA conclu du 03/09/21 au 04/07/23 avec dates de formation du 10/09/21 au 15/06/23
Niveau de prise en charge : 10 000 euros

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte (ne s'applique qu'au frais annexes pas au NPEC)	Doc annexes - à produire par le CFA
À compter du 03/09/2021 - après dépôt	Versement 1 ^{ère} avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	03/09/2021 02/03/2022	Facture de la 1^{ère} avance à destination de l'OPCO
À compter du 03/03/2022	Versement de la 2 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2022 02/06/2022	Facture de la 2^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1 ^{ère} période
À compter du 03/06/2022	Versement de la 3 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/06/2022 02/09/2022	Facture de la 3^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2 ^{ème} période
À compter du 03/09/2022	Versement de la 4 ^{ème} avance : 40% du NPEC à la production de la facture	4 000 €	03/09/2022 02/03/2023	Facture de la 4^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3 ^{ème} période
À compter du 03/03/2023	Versement de la 5 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2023 02/06/2023	Facture de la 5^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 4 ^{ème} période
À compter du 03/06/2023	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	1 333,33 €	03/06/2023 04/07/2023	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 5 ^{ème} période
04/07/2023				certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la dernière période

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

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

A réception de l'avenant, l'opérateur de compétences instruit puis dépose l'avenant et adapte si besoin la prise en charge financière.

V.1 - Les types d'avenant

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

- Ce code est à utiliser lors d'une reprise du contrat initial en cours d'exécution par une autre entreprise dans le cadre d'une succession, vente, fusion.... – L1224-1 du Code du travail)

Bon à savoir :

Changement de SIREN avec reprise de l'ancienneté de l'apprenti du contrat initial.
Dans la partie « contrat » du CERFA, certains éléments sont repris du contrat initial (ex : date début d'exécution du contrat initial, le numéro du contrat initial sur lequel porte l'avenant ainsi que le découpage de la rémunération avant prise d'effet de l'avenant

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

Bon à savoir :

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat

Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

1° L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;

2° Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;

3° La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, avec le même employeur ;
- Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Bon à savoir :

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L. 6222-11, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

34 Prolongation du contrat suite à l'obtention de la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

Bon à savoir :

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur bénéficiant de la RQTH peut être allongée d'une année supplémentaire par rapport à la durée habituelle du cycle de formation (par exemples, un CAP peut être allongé à trois ans au lieu de deux ans, un cycle d'ingénieur en trois ans pourra lui faire l'objet d'un contrat de 4 ans) et sans mise en place d'une convention tripartite pour allongement de durée.

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

Dans tous les cas la modification du titre ou diplôme visé ne peut pas faire l'objet d'un simple avenant : il faut rompre le contrat en cours et en conclure un nouveau

36 Autres changements (changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée)

Détails des autres changements

Cadre apprenti

Modification de la situation avant contrat

Ex, 7 En formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant signature d'un contrat d'apprentissage, la durée de financement pourra varier suivant le respect des critères d'éligibilités du dispositif (droit commun, 3 mois maxi ou OPCO EP, 6 mois)

Cadre maître d'apprentissage

Changement de maître d'apprentissage

Cadre contrat

Type de dérogation

Ex, 21 lors de la mise en oeuvre d'une convention de réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, une majoration de 10% s'appliquera pour les contrats dont la durée est inférieure à 12 mois

Durée hebdomadaire du travail

(Impact sur la rémunération de l'apprenti)

Augmentation du % de rémunération

(Impact sur la rémunération de l'apprenti)

Date de fin du contrat lors d'un allongement de durée

(Le CFA et l'employeur transmettent la convention tripartite

L'OPCO ré évalue le montant de prise en charge. Un nouvel accord est transmis au CFA, à l'employeur et à l'apprenti)

Cadre formation

Changement de CFA

(Le nouveau CFA et l'employeur devront transmettre à l'OPCO l'avenant et la convention formation. Un nouvel accord de prise en charge est transmis au CFA, à l'employeur et à l'apprenti, exception d'une modification de la structuration juridique du CFA)

Diplôme ou titre visé par l'apprenti

(Cette modification peut avoir un impact sur l'accès à l'aide de l'ASP suivant les critères d'éligibilités)

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

Bon à savoir :

Ce code est à utiliser lors d'un changement d'établissement (code NIC du siret) et non d'employeur (changement de SIREN : avenant type 31)

Une rupture de contrat ne fait pas l'objet d'un avenant mais d'une notification de rupture permettant de préciser si l'apprenti poursuit sa formation en CFA.

V.2 - Rupture et demande de remboursement

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe sans délai les services du ministre chargé de la Formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le calcul du financement de l'OPCO et de l'échéancier sont revus.

Sans poursuite de formation, la date de rupture caractérise la date de fin de contrat

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

L'OPCO maintient, sous réserve qu'il ait l'information de la poursuite de la formation en CFA, le financement des actions jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, jusqu'à maximum six mois après la rupture du contrat, sans pouvoir aller au-delà de la date de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du diplôme.

Si la date de rupture intervient au cours d'une période d'échéance réglée par l'OPCO, une échéance est générée sur la base d'un montant calculé au prorata temporis, d'un montant négatif équivalent à un trop perçu d'avance.

Sur la base de cette échéance d'un montant négatif une demande de remboursement au dossier est adressée au CFA pour émission d'un avoir.

L'avoir émis en lien avec l'échéance sera :

- Soit compensé ou déduit avec le flux de facturation en cours du règlement du CFA. L'avis de virement informera des mouvements de compensation.
- Soit le CFA devra rembourser l'OPCO par virement

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Exemple d'un CA conclu du 10/08/2021 au 15/07/2023, soit un contrat de 24 mois

Rupture au 11/06/2023 sans poursuite au CFA - Niveau de prise en charge annuel : 10 000 euros

(NPEC ou prix de la prestation si celui-ci est inférieur au NPEC)

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte des frais annexes	Doc annexes - à produire par le CFA
À compter du 10/08/2021 - après dépôt	Versement 1 ^{ère} avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	10/08/2021 09/02/2022	Facture de la 1^{ère} avance à destination de l'OPCO
À compter du 10/02/2022	Versement de la 2 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/02/2022 09/05/2022	Facture de la 2^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1 ^{ère} période
À compter du 10/05/2022	Versement de la 3 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/05/2022 09/08/2022	Facture de la 3^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2 ^{ème} période
À compter du 10/08/2022	Versement de la 4 ^{ème} avance : 40% du NPEC à la production de la facture	4 000 €	10/08/2022 09/02/2023	Facture de la 4^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3 ^{ème} période
À compter du 10/02/2023	Versement de la 5 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/02/2023 09/05/2023	Facture de la 5^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 4 ^{ème} période
À compter du 10/05/2023	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	3 000 €	10/05/2023 15/07/2023	Facture du solde à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 5 ^{ème} période
À compter du 11/06/2023	Solde	Remboursement de 833,33 €		Demande d'un avoir édité par le CFA + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 6 ^{ème} période

RUPTURE DU CONTRAT 11/06/2023

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Exemple d'un CA conclu du 3/09/2021 au 15/07/2023, soit un contrat de 23 mois

Rupture au 03/07/2022 avec maintien de formation au CFA - Niveau de prise en charge annuel : 10 000 euros (NPEC ou prix de la prestation si celui-ci est inférieur au NPEC) - Pas de nouveau contrat signé

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte des frais annexes	Doc annexes - à produire par le CFA
À compter du 03/09/2021 - après dépôt	Versement 1 ^{ère} avance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	03/09/2021 02/03/2022	Facture de la 1 ^{ère} avance à destination de l'OPCO
À compter du 03/03/2022	Versement de la 2 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2022 02/06/2022	Facture de la 2 ^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 1 ^{ère} période
À compter du 03/06/2022	Versement de la 3 ^{ème} avance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/06/2022 02/09/2022	Facture de la 3 ^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 2 ^{ème} période
RUPTURE DU CONTRAT 03/07/2022 et maintien au CFA				
À compter du 03/09/2022	Versement de la 4 ^{ème} avance à la production de la facture : en fonction de la durée restante de financement	3 333, 33 €	03/09/2022 02/01/2023	Facture de la 4 ^{ème} avance à destination de l'OPCO + certificat de réalisation de la période réalisée + facture des frais annexes liés à la 3 ^{ème} période
02 janvier 2023	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

VI - DECA et versement de l'aide unique à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

VI.1 - L'aide unique

Dans le cadre de la signature d'un contrat d'apprentissage, l'employeur est susceptible de bénéficier d'une aide permettant de couvrir une partie du coût de la rémunération de l'apprenti. Les différentes aides précédemment existantes ont été fusionnées depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en une seule aide intitulée « aide unique ».

◆ L'aide unique est versée :

- Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- Dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac ; elle remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

◆ Montants :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat

A noter que si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^e année.

L'aide est attribuée par l'Agence de Services de Paiement (ASP)

VI.2 - L'aide exceptionnelle

Dans le contexte de crise sanitaire et dans le cadre du plan de relance, l'aide au recrutement d'un apprenti a été élargie, sous la dénomination « aide exceptionnelle ».

Cette aide d'un montant de 5 000 € par an pour les mineurs, et 8 000 € / an pour les majeurs est versée pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat et concerne :

- Les diplômes ou titres à finalité professionnelle équivalents au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, soit de niveau master 2 et ingénieur ;
- Les contrats d'apprentissage sans limite d'âge et les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de moins de 30 ans, signés entre le 01/07/2020 et le 31/12/2021;
- Les entreprises de moins de 250 salariés sans condition et les entreprises de 250 salariés et plus à condition qu'elles s'engagent à respecter un quota d'alternants dans leur effectif :
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021
 - au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2021

L'aide exceptionnelle se substitue, pour la première année de contrat, à l'aide unique, pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2021.

VI - DECA et versement de l'aide unique à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

VI.3 - Modalités d'accès à l'aide

Dans tous les cas, l'aide est versée par l'ASP, directement à l'employeur. Pour cela, aucune démarche initiale n'est nécessaire de la part de l'employeur, car les informations relatives à l'éligibilité à l'aide sont transmises directement à l'ASP par les services du Ministère du Travail, sur la base des données présentes dans DECA suite au dépôt du contrat par l'OPCO de l'employeur :



Une fois les données récupérées par l'ASP et validées, celle-ci se rapproche de l'employeur, notamment pour récupérer le RIB nécessaire au versement de l'aide, via le portail SYLAE.

S'agissant des entreprises de 250 salariés et +, une étape complémentaire est requise à travers la transmission d'un acte d'engagement de l'entreprise à atteindre le taux d'alternants prévu au titre de l'éligibilité à l'aide.

Le paiement de l'aide, une fois validé par l'ASP, est réalisé mensuellement, à l'issue d'une vérification de la poursuite du contrat à partir des données de la DSN renseignée par l'entreprise. L'interruption du contrat constatée dans la DSN entraîne l'arrêt du versement de l'aide.

Pour les contrats éligibles à l'aide unique, celle-ci prend le relais de l'aide exceptionnelle après le 12^{ème} mois de financement au titre de l'aide exceptionnelle.

VI.4 - Points de vigilance

Le processus de transmission de données entre entreprise, OPCO, DECA et ASP nécessite une vigilance particulière sur la qualité des informations renseignées, afin d'éviter les risques de rejet ou les délais de mise en conformité.

Les principaux points de vigilance sur les données transmises au titre des CERFA sont les suivantes :

- Date de conclusion du contrat (antérieure ou égale à la date de début d'exécution), qui doit être comprise strictement dans la période d'éligibilité à l'aide.
- Positionnement du contrat sur l'établissement de réalisation du contrat
- Conformité du SIRET de l'établissement de réalisation du contrat (actif dans le référentiel INSEE et conforme en termes d'adresse)
- Cohérence entre le SIRET de l'établissement de réalisation mentionné dans le CERFA et celui paramétré dans la DSN de l'entreprise
- Exactitude des données d'état civil de l'apprenti (nom / prénom / date de naissance) pour permettre sa bonne identification dans la DSN de l'entreprise.
- Conformité de l'effectif de l'entreprise (et non de l'établissement de réalisation) renseigné dans le CERFA
- Présence de l'adresse mail de l'entreprise pour permettre les échanges avec l'ASP.
- N° du contrat initial sur lequel porte l'avenant correctement renseigné

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

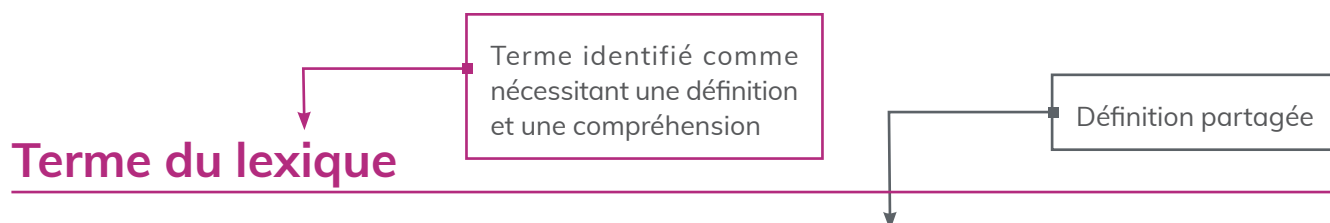
>> Objectif

La création d'un lexique commun doit permettre aux CFA et aux OPCO de disposer d'un référentiel de langage commun partagé par tous les interlocuteurs des diverses institutions afin de faciliter la compréhension des uns et des autres et de fluidifier les échanges.

>> Prérequis

Le lexique proposé n'a pas vocation à revenir sur des définitions de termes déjà décrits dans les textes réglementaires ou écrits du Service de l'Etat (circulaires, Questions/réponses DGEFP, site internet du Ministère...) faisant doctrine. Ex. Les frais de premiers équipements ont déjà été définis par la DGEFP dans le Q/R à destination des CFA. Le lexique pourra en revanche reprendre la définition.

>> Architecture du lexique



Haec igitur prima lex amicitiae sancitur, ut ab amicis honesta petamus, amicorum causa honesta faciamus, ne exspectemus quidem, dum rogemur; studium semper adsit, cunctatio absit; consilium vero dare audeamus libere. Plurimum in amicitia amicorum bene suadentium valeat auctoritas, eaque et adhibeatur ad monendum non modo aperte sed etiam acriter, si res postulabit, et adhibitae pareatur.

Le + compréhension CFA :

Horum adventum praedocti speculationibus fidis rectores militum tessera data sollemni armatos omnes celeri eduxere procurso et agiliter praeterito Calycadni fluminis ponte, cuius undarum magnitudo murorum adluit turres, in speciem locavere pugnandi.

Pour chaque terme du lexique, un petit encart CFA et/ou OPCO pour alerter ou mettre en exergue par rapport à leurs activités respectives

Abandon formation

L'abandon de formation correspond à l'arrêt de la formation par l'apprenti.e.

Il peut intervenir dans les cas suivants :

- rupture totale (cf. ci-dessus),
- A l'issue des 3 mois de formation (6 mois pour les formations démarrées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2020) sans identification d'un employeur pour le contrat d'apprentissage,

Le + compréhension OPCO :

Dans ces deux cas, il y a arrêt de la prise en charge financière de l'OPCO au CFA. Il convient donc que l'OPCO soit informé de l'abandon de formation au plus vite par le CFA avec précision de la date de rupture du contrat pour solder le dossier dans les meilleurs délais.

AEFMA

L'Aide à l'Exercice à la Fonction de Maître d'Apprentissage est une aide financière attribuée par apprenti.e afin de favoriser les conditions d'exercice du maître d'apprentissage qui l'accompagne. Ce montant, versé à l'employeur, permet de faciliter la mise à disposition du maître d'apprentissage et de compenser certains frais occasionnés par la mission.

L'OPCO finance l'AEFMA selon des conditions fixées par son conseil d'administration et les ressources disponibles. Selon les OPCO, les montants, la durée de la prise en charge sont variables ainsi qu'éventuellement d'autres critères liés au type d'entreprise. Cette aide est sollicitée par l'employeur au début du contrat.

Alternant

Ce terme est utilisé pour désigner des personnes alternant des périodes de formation entre une entreprise et un organisme de formation. Il regroupera donc les personnes en contrat de professionnalisation et ceux en contrat d'apprentissage.

L'arrivée d'un.e alternant.e dans l'entreprise nécessite la désignation d'un tuteur (pour le contrat de professionnalisation) ou d'un maître d'apprentissage (pour le contrat d'apprentissage) chargé de l'accompagner dans sa formation.

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

Apprenant

Ce terme désigne toute personne en situation de suivre et d'assister à des actions de formation quel que soit son statut : apprenti.e (donc une personne ayant signé un contrat d'apprentissage), personne ayant signé un contrat de professionnalisation, stagiaire de la formation professionnelle, scolaire, étudiant, demandeur d'emploi, salarié d'entreprise, particulier...

Apprenti.e

Désigne une personne qui suit une formation en alternance sous contrat d'apprentissage dans un CFA et chez un employeur.

Cette personne est donc nécessairement salariée d'un employeur identifié et un contrat a été signé, valide et est non rompu.

Le + compréhension :

S'il.elle a commencé sa formation et est en recherche d'employeur ou s'il y a eu rupture mais maintien en formation (pendant un période de 6 mois maximum), le.la jeune a le statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».

Un.e apprenti.e est aussi un.e alternant.e, un.e apprenant.e, un.e bénéficiaire d'une action de formation. Ces termes sont précisés plus loin dans le lexique.

Avenant

Un avenant est « Clause additionnelle modifiant un ou plusieurs points d'une convention, d'un contrat. »
(source : Dictionnaire de l'Académie française)

Un avenant au contrat d'apprentissage est un apport ou une modification apportée au contrat de travail initialement signé entre l'employeur et son salarié. L'avenant peut-être établi via le formulaire CERFA du contrat d'apprentissage. Les motifs donnant lieu à un avenant sont indiqués dans la notice du CERFA du contrat d'apprentissage.

Cet apport ou cette modification contenue dans l'avenant de travail sera obligatoirement signé par les deux parties au contrat. L'avenant doit être adressé à l'OPCO de l'employeur afin qu'il procède à son dépôt.

Le + compréhension :

En matière d'apprentissage, on doit distinguer l'avenant du contrat d'apprentissage, de l'avenant à la convention de formation.

Un avenant à la convention de formation vise, quant à lui, à modifier les conditions ou les modalités des engagements qui figurent sur la convention initiale et sera également obligatoirement signé par les deux parties à la convention (l'employeur et le CFA). Certains OPCO proposent des modèles d'avenant de convention de formation apprentissage

Bénéficiaire d'une action de formation

Au sens du Code du travail, les « actions de formation » font partie des actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle au même titre que : les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou la formation par apprentissage.

Même si le terme est parfois utilisé, un apprenti.e n'est pas bénéficiaire d'une action de formation. Il convient d'ajouter « en apprentissage »

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

CFA

Depuis la réforme 2018, le Centre de formation d'apprentis, est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage déclaré auprès des services de l'Etat (n° de déclaration d'activité (NDA)), répondant aux exigences de la Loi en matière de qualité de la formation et dont la vocation est de former des jeunes par la voie de l'apprentissage. Aux CFA sont assignées les missions d'enseignement professionnel et technologique mais aussi d'accompagnement des jeunes par la voie de l'apprentissage.

L'ensemble de ces missions, ainsi que la nécessaire prise en compte du handicap, de la mixité sociale et professionnelle ou encore l'accompagnement à la mobilité internationale sont listés par la Loi.

Organisation des CFA :

Comme par le passé, un CFA garde la possibilité de s'appuyer sur des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises pour dispenser tout ou partie des enseignements et mettre à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation doivent alors conclure des conventions avec ces établissements. Ils gardent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. Art.L6232-1 du Code du travail

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le centre de formation d'apprentis. L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage. Art. L6233-1 du Code du travail

Les différents types d'organisation

CFA dispense les formations lui-même

CFA délègue les enseignements	A des établissements d'enseignement sous forme d'Unités de formation en apprentissage (UFA)
	A des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises

Quelle que soit l'organisation, le CFA seul :

- Est signataire de la convention de formation ;
- Demande et reçoit les financements de l'OPCO ;
- Est responsable auprès de l'administration du respect de ses missions et obligations ;
- Est titulaire de la certification qualité en tant que CFA et est garant du respect des critères qualité au sein de l'UFA.

Certificat de réalisation

La certification de réalisation établie par le CFA fait partie des pièces nécessaires au contrôle de service fait qui peut être réalisé par l'OPCO tel que prévu par les dispositions réglementaires.

Le ministère du Travail a mis en place un modèle de Certificat de réalisation des actions de formation par apprentissage, applicable à tous les prestataires de formation à compter de 2020 en vue d'harmoniser les pratiques.

Ce certificat permet de fluidifier les modalités de paiement à partir d'un document de référence simple basé sur un principe de confiance réciproque.

Code diplôme

Cette codification concerne l'ensemble des diplômes technologiques et professionnels des ministères certificateurs. Y sont ajoutés, en tant que de besoin et à la demande des centres de formation par l'apprentissage, les autres diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dès lors qu'ils sont préparés par la voie de l'apprentissage.

Dans le premier cas, les mises à jour sont effectuées dès parution des arrêtés ministériels par les services compétents des ministères. Dans le second cas, elles sont effectuées périodiquement après confirmation du renouvellement de l'inscription de la certification au RNCP (renouvellement d'une procédure d'homologation ou d'habilitation pour les diplômes inscrits de droit au RNCP comme les diplômes d'ingénieurs ou les licences et les masters des universités, ou renouvellement à échéance de l'arrêté d'inscription pour toutes

les certifications inscrites à la demande).

Les codes répondent à une nomenclature précise.

Le code diplôme est en règle générale attaché au certificateur. Ainsi pour les formations de l'enseignement supérieur, il pouvait y avoir plusieurs codes diplôme pour une certification professionnelle avec le même intitulé selon son université certificatrice. Les nouvelles demandes d'inscription au RNCP de ces certifications entraînent cependant l'attribution d'un code unique au niveau national (fiche nationale) avec le code RNCP unique. Aujourd'hui, les deux types de codification cohabitent.

Concernant les référentiels nationaux type CAP, BTS, titres professionnels du Ministère du travail, le code diplôme est national puisque le certificateur est national.

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

Code RNCP

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'apprenti.e vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles.

Les certifications professionnelles, dont font partie les diplômes et les titres à finalité professionnelle permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité.

Obtenir une certification professionnelle est un levier pour sécuriser les parcours professionnels et s'insérer durablement dans l'emploi. C'est pourquoi France compétences s'attache à établir et garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Elle effectue un travail d'enregistrement,

de mise à jour et de lisibilité des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles et au Répertoire spécifique des certifications et des habilitations. Les procédures d'enregistrement sont rationalisées et de nombreuses précisions sont apportées sur les certifications : référentiels, obligation de constituer des blocs de compétences pour le RNCP, etc. (source France compétences)

Lorsqu'une certification professionnelle est enregistrée au répertoire, elle obtient un code RNCP permettant son identification indérogeable par tous les acteurs de l'emploi : les employeurs, les centres de formation ou les financeurs.

Ce code est dorénavant demandé sur le CERFA à établir pour la formalisation d'un contrat d'apprentissage.

Le + compréhension OPCO et CFA

Le contrat d'apprentissage pourra être conclu/signé uniquement si à la date de conclusion/signature dudit contrat, la certification visée est enregistrée au RNCP.

A noter que si ledit contrat est rompu, alors même que la certification n'est plus enregistrée au RNCP, un nouveau contrat peut être conclu dans les 6 mois suivant la rupture.

Contrat d'apprentissage /apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/ap-prentissage/contrat-apprentissage>

Il se formalise généralement sous la forme d'un CERFA précisant les conditions et modalités de mise en œuvre applicables. Le contrat d'apprentissage est un document contractuel qui engage les parties signataires : l'employeur et l'apprenti.e (et son représentant légal si l'apprenti.e est mineur.e). Il doit être visé par le CFA et transmis à l'OPCO dont dépend l'employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprenti.e.s.

L'apprenti.e s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, alors que le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, le Code du travail précise que l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle.

CPNEF

Les commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNEFP ou CPNEF ou CPNE)

La CPNEF a pour mission la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans sa branche professionnelle. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actins prioritaires...).

Instance paritaire, la CPNEF s'appuie sur l'opérateur de compétences et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche.

Les CPNEF peuvent être à l'initiative ou étroitement associées à toute création ou rénovation de certification professionnelle relevant de leur secteur d'activité de référence et suivent l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel.

France Compétences sollicite les CPNEF de chaque branche ou à défaut l'instance politique paritaire désignée par la branche pour se positionner sur le niveau de prise en charge des titres et diplômes accessibles par la voie de l'apprentissage.

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

Dépôt = enregistrement -> n° de dépôt

Le dépôt du contrat correspond, si l'on s'en réfère au Code du travail, à l'acte de transmission des données d'un contrat en flux depuis le système d'information d'un OPCO vers DECA, la base de données administrée par les services de l'Etat. Historiquement, on parlait « d'enregistrement » et le contrôle portait sur un ensemble de dispositions réglementaires et conventionnelles du contrat.

L'acte de dépôt génère l'émission d'un numéro unique à 15 chiffres identifiant le contrat (un employeur + un.e apprenti.e) jusqu'à son extinction normale ou suite à une rupture.

L'adressage du contrat de l'employeur ou du CFA à l'OPCO n'est pas un « dépôt » mais un « transfert » ou une « transmission ».

Le + compréhension OPCO :

En cas de changement d'employeur, le nouvel employeur ne peut disposer de cette donnée qui n'est pas une mention obligatoire mais qui est accessible directement par l'OPCO

Le + compréhension CFA :

Le numéro de dépôt est indispensable pour les démarches nécessaires à la mise en place de l'aide au permis de conduire et en cas de succession de contrats.

Engagement (financier)

La notion d'engagement n'est pas propre au contrat d'apprentissage mais s'applique à lui depuis que les OPCO le financent. En effet, pour tout dossier financé par l'OPCO sur les fonds légaux (en l'occurrence ceux de l'alternance), il convient de prévoir et sécuriser les fonds nécessaires à son financement jusqu'à son extinction. Pour un contrat d'apprentissage, il convient de provisionner des fonds sur des durées longues pouvant aller jusqu'à 4 années. C'est à cette notion que renvoie le terme d'engagement ; celui de l'OCPO à disposer des fonds nécessaires au paiement du CFA sur toute la durée de vie du contrat.

Le + compréhension OPCO :

C'est la raison pour laquelle les OPCO sont contraints de disposer des dépenses à prévoir (frais de formation, frais annexes, de premier équipement, mobilité internationale, majoration handicap...) et qu'il est difficile de revenir sur les engagements financiers initiaux. Les pratiques des OPCO ont cependant évolué sur ce point pour tenir compte des particularités du contrat d'apprentissage et du fonctionnement des CFA.

Les articles de la convention de formation sur les dispositions financières détaillent les dépenses liées au contrat permettant cet engagement financier.

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est l'un des salariés majeurs et volontaires de l'entreprise ; le cas échéant, l'employeur, qu'il soit salarié ou bénévole. Le conjoint collaborateur peut aussi remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti.e des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

La législation prévoit que l'apprenti.e peut être accompagné.e par deux maîtres d'apprentissage (deux noms possibles sur le CERFA).

Les conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, son rôle et le nombre maximum d'apprentis sous sa responsabilité sont régis par le Code du travail.

Le + compréhension :

Dans la mise en œuvre d'autres dispositifs d'alternance, notamment le contrat de professionnalisation, la personne qui accompagne l'alternant en entreprise porte le nom de tuteur.

Positionnement

Le positionnement dans le cadre de l'apprentissage s'effectue au regard du référentiel de la certification visée.

Il a pour objectif d'adapter le parcours de l'apprenant en tenant compte de ses spécificités.

Ce positionnement vise notamment à recueillir des informations relatives aux difficultés d'apprentissage de l'apprenant pour construire les situations d'apprentissage et mettre en œuvre l'accompagnement approprié.

La forme du positionnement est variée : test, entretien, mise en situation, etc...

Cela peut se traduire par une modulation de la durée de la formation, à la hausse comme à la baisse afin de sécuriser le parcours en apprentissage. Cela donne lieu dans les cas prévus par la réglementation à la signature d'une convention tripartite qui doit être adressée à l'OPCO avec le CERFA et la convention de formation.

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

Préinscription / inscription

Attention : ce process n'est pas une généralité mais une organisation propre à certains CFA

L'inscription renvoie à l'« action d'inscrire quelque chose ou quelqu'un sur un registre, une liste, etc. » (source Dictionnaire de l'Académie française)

Les CFA organisent le suivi des candidatures de jeunes souhaitant intégrer une formation en apprentissage. En fonction des référentiels de formation, les prérequis pour intégrer une formation nécessitent d'aménager plusieurs étapes dans le traitement des demandes de candidature qui nous amènent à distinguer plusieurs phases de la préinscription à l'inscription.

La préinscription implique un préliminaire à l'inscription qui est généralement lié au fait de compléter un formulaire de préinscription et de communiquer un certain nombre de documents : relevés de note, curriculum vitae, lettre de motivation, etc.

L'inscription définitive est conditionnée à une décision du CFA à l'issue de l'instruction des préinscriptions qui consiste à valider la transmission de l'intégralité des pièces, du niveau des prérequis, de la réalisation d'un entretien... Une fois l'inscription définitive acquise, le jeune intègre le CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle puis d'apprenti.e à la signature du contrat.

Prise en charge

La notion de prise en charge correspond à ce que l'OPCO finance sur un dispositif au regard des dispositions réglementaires et conventionnelles*. Elle est déterminée par les types de postes : ex. le niveau de prise en charge du contrat, les frais annexes dont la mobilité internationale ou le premier équipement, l'aide à l'exercice de la fonction tutorale ou la majoration handicap.

La prise en charge financière auprès du CFA fait partie d'un ensemble de missions de l'OPCO en termes de traitement administratif et de gestion d'un contrat parmi lesquels : l'instruction des points de contrôle réglementaires, la mise en conformité des pièces et en particulier du CERFA (ex. quand une information est manquante ou manifestement erronée et qui bloque le dépôt), le dépôt des informations afférentes au contrat sur DECA, le versement d'une aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou plus globalement l'accompagnement de l'employeur... Le règlement se déroule selon un échéancier fixé par la réglementation.

**Conventionnel : renvoie ici à ce que définissent les branches professionnelles dans leur convention collective*

Rupture

Le terme rupture renvoie à l'interruption du contrat d'apprentissage qui lie les deux parties : l'apprenti.e et son employeur.

Dans la gestion des contrats tout au long de leur existence, il sera cependant important de savoir s'il y a maintien de formation dans le CFA (qui permet la continuité de prise en charge par l'OPCO de l'ex employeur). Devant cet impératif, il est primordial de distinguer :

- Rupture totale : rupture chez l'employeur mais aussi en formation
- Rupture partielle : rupture seulement avec l'employeur. L'apprenant peut continuer sa formation au CFA pendant 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle

Le + compréhension OPCO :

Compte-tenu de l'impact sur la continuité de prise en charge, il est impératif de bien distinguer les différents cas à l'OPCO au moment de l'information qui lui est communiquée.

Le + compréhension CFA :

Dans le cas de l'exclusion de l'apprenti.e par le CFA, l'employeur peut décider de conserver l'apprenti.e en formation. Un changement de CFA est alors nécessaire et un avenant pour changement de lieu de formation doit être établi. Le CFA initial et le nouveau CFA doivent faire les démarches auprès de l'OPCO de rattachement : le premier pour stopper la prise en charge et le nouveau pour mettre en place une prise en charge à partir de la date d'effet d'avenant.

Annexes

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage.....	45
Annexe 2 : Convention de formation	53
Annexe 3 : Convention de réduction ou d’allongement de durée	57
Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale.....	58
Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat	68
Annexe 6 : Certificat de réalisation	85
Annexe 7 : Plan de relance de l’alternance 2020 - formation en amont du contrat	86

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Modèle à titre indicatif de cerfa n°10103#09 et de notice n°51649#05

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

Cette fiche pratique vous donne les informations essentielles pour remplir sereinement le CERFA FA 13 du contrat d'apprentissage.

Transmettre à l'OPCO le dossier complet au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat :

- **le CERFA FA 13** dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire (ou son représentant légal),
- **la convention de formation**, ou l'annexe pédagogique et financière si la formation de l'apprenti est assurée par un CFA interne à l'entreprise précisant l'intitulé, l'objectif et contenu, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action, le prix et les modalités de règlement.

PRATICO PRATIQUE

En cas de modification à apporter au contrat de travail initialement signé entre

'employeur et son salarié sur un des Champs en surbrillance, défini ci-après **un avenant est établi** via le formulaire CERFA du contrat d'apprentissage.

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

L'EMPLOYEUR

Mode contractuel de l'apprentissage		
L'EMPLOYEUR	employeur privé	employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination : 1	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :	
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : 2	Type d'employeur : <input type="checkbox"/> 3	
N° : <input type="text"/> Voie : <input type="text"/>	Employeur spécifique : <input type="checkbox"/>	
Complément : <input type="text"/>	Code activité de l'entreprise (NAF) : <input type="text"/>	
Code postal : <input type="text"/>	Effectif total salariés de l'entreprise : 4	
Commune : <input type="text"/>	Convention collective applicable : <input type="text"/>	
Téléphone : <input type="text"/>	Convention collective applicable : <input type="text"/>	
Courriel : <input type="text"/> @ <input type="text"/>	Code IDCC de la convention : 5	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : <input type="text"/>		

Champs obligatoirement renseignés au titre du traitement et du financement, de la gestion de l'aide unique ou bien de la transmission à la DGEFP

1 L'EMPLOYEUR

Une entreprise, une association, une profession libérale ou autre employeur de droit privé à l'exclusion des particuliers employeurs.

Employeur spécifique : les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire, les employeurs saisonniers et les ascendants de l'apprenti en cas d'apprentissage dans l'entreprise familiale.

Secteur public (service de l'État, des collectivités territoriales, établissements publics...) : des règles

particulières sont alors applicables.

2 ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT

Il s'agit du lieu d'exécution du contrat et non du siège social de l'entreprise ou du lieu de gestion RH du contrat.

3 TYPE D'EMPLOYEUR ET EMPLOYEUR SPÉCIFIQUE

À renseigner avec les codes spécifiques indiqués dans la notice.

4 EFFECTIF TOTAL SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité, au sens de l'article L. 130-1.-I du code de la sécurité sociale et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat

5 IDENTIFIANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE (IDCC)

Renseigne l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat.

Pas de convention collective : code 9999.

Si convention collective en cours de négociation : code 9998.

L'IDCC est indispensable pour :

- la détermination de l'OPCO et du niveau de prise en charge du contrat,
- la rémunération de l'apprenti.

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

L'APPRENTI(E)

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) : <input type="text"/>	6
Prénom de l'apprenti(e) : <input type="text"/>	
NIR de l'apprenti(e)* : <input type="text"/> <small>*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre L.6353-10 du code du travail</small>	Date de naissance : <input type="text"/>
Adresse de l'apprenti(e) :	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
N° <input type="text"/> Voie : <input type="text"/>	Département de naissance : <input type="text"/>
Complément : <input type="text"/>	Commune de naissance : <input type="text"/>
Code postal : <input type="text"/>	Nationalité : <input type="text"/>
Commune : <input type="text"/>	Régime social : <input type="text"/>
Téléphone : <input type="text"/>	Déclare être inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau :
Courriel : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Nom de naissance et prénom : <input type="text"/>	Situation avant ce contrat : <input type="text"/>
Adresse du représentant légal :	Dernier diplôme ou titre préparé : <input type="text"/>
N° <input type="text"/> Voie : <input type="text"/>	Dernière classe / année suivie : <input type="text"/>
Complément : <input type="text"/>	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : <input type="text"/>
Code postal : <input type="text"/>	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : <input type="text"/>
Commune : <input type="text"/>	

6 NOM DE NAISSANCE ET SON PRÉNOM

Ses coordonnées complètes. Si l'apprenti est mineur non émancipé : les coordonnées du représentant légal sont également obligatoires.

7 DÉPARTEMENT DE NAISSANCE

Si l'apprenti est né à l'étranger : CODE 099.

8 NATIONALITÉ

Pour les apprentis non citoyens européens, titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L.5221-5 du Code du travail.

9 TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Champ permettant d'être alerté sur une majoration possible du niveau de prise en charge.

10 SITUATION AVANT CONTRAT

Champ permettant d'alerter l'OPCO :

- sur une possible prise en charge de la formation avant le début du contrat (Art L6222- 12-1 CT et article R. 6222-1-1)
- en cas de rupture (Art. L6231- 2 CT),
- sur le statut de stagiaire de formation professionnelle.
- sur le statut scolaire

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
Maître d'apprentissage n°1	Maître d'apprentissage n°2
Nom de naissance :	Nom de naissance :
Prénom :	Prénom :
Date de naissance :	Date de naissance :
11	<i>L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.</i>

DÉSIGNATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage peut être un salarié de l'entreprise, volontaire et expérimenté, le chef d'entreprise ou son conjoint collaborateur,

s'il remplit les conditions d'expérience exigées. Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions de compétence professionnelle exigées par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise.

En l'absence de dispositions conventionnelles, il doit remplir l'une des conditions suivantes :

détenir un diplôme ou un titre professionnel relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification professionnelle

visée ;

ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification professionnelle préparée par l'apprenti.

Outre le fait de remplir les conditions de compétence professionnelle exigées, le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.» Art L6223- 8-1 du Code du travail.

Un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis + 1 apprenti

supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Les branches professionnelles ont pu fixer d'autres critères.

11

Permet d'assurer que l'employeur possède tous les justificatifs d'expérience professionnelle, de formation et s'est assuré de la qualité de maître d'apprentissage

Les stages et périodes de formation en milieu professionnel ne sont pas pris en compte dans le cadre des durées d'expérience requises

LE CONTRAT : LA TYPOLOGIE

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : **12** **13** Type de dérogation : à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat

Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :

Date de conclusion : (Date de signature du présent contrat) Date de début d'exécution du contrat : Si avenant, date d'effet :

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : Durée hebdomadaire du travail : heures minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non

Rémunération * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{re} année, du au : % du * ; du au : % du *

2^{me} année, du au : % du * ; du au : % du *

3^{me} année, du au : % du * ; du au : % du *

4^{me} année, du au : % du * ; du au : % du *

Salaire brut mensuel à l'embauche : € Caisse de retraite complémentaire :

Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : € / repas Logement : € / mois Autre :

12 CODE SPÉCIFIQUE SUIVANT LE TYPE DE CONTRAT OU AVENANT

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Succession de contrats

21 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un même employeur

22 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur

23 Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

13 CODE SPÉCIFIQUE SUIVANT LE CAS DE DÉROGATION

Type de dérogation :

11 Âge de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Âge supérieur à 29 ans : cas spécifiques prévus dans le Code du travail

21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

LE CONTRAT : LES DATES ET LA RÉMUNÉRATION

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : **Type de dérogation :** à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat

Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :

Date de conclusion : **14** (Date de signature du présent contrat) **Date de début d'exécution du contrat :** **15** Si avenant, date d'effet : **16**

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : **17** **Durée hebdomadaire du travail :** **18** heures minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non

Rémunération **19** * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1 ^{re} année, du	au	% du	* du	au	% du
2 ^{ème} année, du	au	% du	* du	au	% du
3 ^{ème} année, du	au	% du	* du	au	% du
4 ^{ème} année, du	au	% du	* du	au	% du

Salaire brut mensuel à l'embauche : € **Caisse de retraite complémentaire :**

20 Avantages en nature, : **Nourriture :** € / repas **Logement :** € / mois **Autre :**

le cas échéant

14

Date de signature du présent contrat (en fonction : date de signature du contrat initial ou de l'avenant) Pour les contrats initiaux (hors avenants) la date de conclusion ne peut être postérieure à la date de début d'exécution»

15

Date à laquelle débute effectivement le contrat en Centre de formation ou entreprise.

Dans le cas d'un avenant, la date de début d'exécution du contrat correspond à celle du contrat initial, sauf changement de cette date

16

Date à laquelle prend effet l'avenant

17

La date ne peut être postérieure de plus de 2 mois à la date des examens ou de la fin du cycle de formation.

18

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est compris dans l'horaire de travail.

L'apprenti est soumis à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise.

19

La rémunération est à remplir en fonction de l'année d'exécution du contrat et non de l'année de formation.

Les dates présentes dans les périodes doivent correspondre aux dates de début et fin de contrat. Le contrôle des OPCO

portera sur l'ensemble des lignes.

Une année d'exécution du contrat portera sur 12 mois maximum.

Les majorations liées à l'âge sont appliquées au plus tard à compter du premier jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

20

Ces coûts sont des frais annexes liés à l'entreprise. Les frais annexes liés au CFA (repas, hébergement, premier équipement) sont notifiés dans la convention de formation qui sera jointe avec le CERFA FA 13.

LA FORMATION EN CFA

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : oui non 21	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : <input type="checkbox"/> 23
Dénomination du CFA responsable :	Intitulé précis :
N° UAI du CFA : 22	Code du diplôme : 24
N° SIRET CFA :	Code RNCP :
Adresse du CFA responsable :	Organisation de la formation en CFA :
N° Voie :	Date de début du cycle de formation : 25
Complément :	Date prévue de fin des épreuves ou examens :
Code postal :	Durée de la formation : <input type="text"/> heures 26
Commune :	
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :	

21 CFA D'ENTREPRISE

Doit remplir l'une des 4 conditions suivantes :

- Être interne à l'entreprise
- Être une filiale de l'entreprise
- Être constitué par un groupe d'entreprises
- Être constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires

22

La dénomination du CFA responsable apparaît sur le CERFA, indépendamment de convention de création d'UFA. Signature du directeur et son cachet.

Si le lieu principal de la formation n'est pas le CFA responsable (ex. UFA). Cette information complémentaire est indiquée dans la convention de formation

23 DIPLÔME OU TITRE VISÉ PAR L'APPRENTI

Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Le contrat d'apprentissage pourra être conclu/signé uniquement si à la date de conclusion/signature dudit contrat, la certification visée est enregistrée au RNCP.

A noter que si ledit contrat est rompu, alors même que la certification n'est plus enregistrée au RNCP, un nouveau contrat peut être conclu dans les 6 mois suivant la rupture.

24 CODE DU DIPLÔME

Combinaison de 2 codes indispensable à la détermination du niveau de prise en charge de France compétences :

- code diplôme
- code IDCC

25 DATES DU CYCLE DE FORMATION

Correspondent aux dates d'entrée / sortie de l'apprenti dans la formation. Même si le début de la formation a été réalisé sous un autre statut, ces informations concernent le temps en formation suivi par l'apprenti.

26 DURÉE DE LA FORMATION

Varie selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur mais elle doit représenter au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de la période) d'apprentissage.

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

SIGNATURE ET DÉPÔT DU CONTRAT

L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat

Fait à :

Signature de l'employeur 27 Signature de l'apprenti(e) Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)

CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT

Nom de l'organisme : <input type="text"/>	N° SIRET de l'organisme : <input type="text"/>
Date de réception du dossier complet : <input type="text"/>	Date de la décision : <input type="text"/>
N° de dépôt : <input type="text"/>	28 Numéro d'avenant : <input type="text"/>

27 SIGNATURES DES PARTIES PRENANTES

Leurs signatures sont obligatoires pour les parties du contrat, y compris pour le représentant légal si l'apprenti est mineur au moment de la conclusion du contrat. Un exemplaire du contrat signé doit être conservé par l'employeur et par l'apprenti, alors même qu'un exemplaire est transmis à l'OPCO le cas échéant par voie dématérialisée

28 NUMÉRO DE DÉPÔT

Le numéro de dépôt du contrat est généré par la base DECA lors du dépôt du contrat par l'OPCO. Ce numéro de dépôt reporté sur la notification de prise en charge financière produite par l'OPCO, transmise à l'employeur, au CFA et à l'apprenti.

Cette partie ne sera pas remplie par l'OPCO, c'est la notification de prise en charge qui remplace cette partie.

Si le contrat d'apprentissage est conforme aux règles fixées, l'OPCO procède à son dépôt auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle, dans un délai de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet. En cas de non-conformité, l'OPCO peut soit refuser, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité constaté(s), et ce dans le délai prévu pour l'instruction.

Annexe 2 : Convention de formation

Modèle à titre indicatif non réglementaire (pas publié au JORF)

CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE ¹

Entre les soussignés :

1. Le CFA

Nom

Adresse

CP Ville

Siret UAI

organisme de formation de [à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme] :

Nom

Adresse

CP Ville

Siret

enregistré sous le numéro de déclaration d'activité auprès de la préfecture
de région de

représenté par

(nom du représentant légal)

Correspondant administratif

Nom et prénom

Téléphone

Mail

Correspondant facturation

Nom et prénom

Téléphone

Mail

2. L'entreprise

Nom

Adresse

CP Ville

Siret IDCC

représenté par

(nom du représentant légal)

Correspondant administratif

Nom et prénom

Téléphone

Mail

relevant de l'opérateur de compétences

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

¹ Convention renseignée pour la durée totale de la formation en CFA

Annexe 2 : Convention de formation

Article 1^{er} : 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 + code RNCP]*

.....
.....

- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]

.....
.....

- Durée de l'action de formation² : [dates de la formation - nombre d'heures]

.....
.....

- Lieu principal de la formation³ : [identification - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-]

.....
.....

- 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]*

.....
.....

² Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

³ A renseigner uniquement si lieu de formation différent du CFA responsable présent sur le CERFA

Annexe 2 : Convention de formation

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

Nom

Prénom(s)

Dates de début d'exécution du contrat

Dates de fin d'exécution du contrat

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) ou bien lorsque le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage]

Formation en amont du contrat [Préciser pour chaque période]

Du **Au**

Statut

Nombre d'heures de formation suivies

Maintien en formation après rupture [Préciser pour chaque période]

Du **Au**

Statut

Nombre d'heures de formation suivies

Article 4 : Dispositions financières

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

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

	Montant de la prestation Net de taxe ⁴	Montant du niveau de prise en charge – OPCO ⁵ , dans la limite du prix de la prestation	Reste à charge éventuel de l'entreprise ⁶ Net de taxe
1 ^{re} année exécution Contrat	€	€	€
2 ^e année exécution contrat	€	€	€
3 ^e année exécution contrat	€	€	€
4 ^e année exécution contrat	€	€	€
Total	€	€	€

La 1^{ère} 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 1^{ère} année de financement débute avec la période sous statut de stagiaire de la formation professionnelle

⁴ Article 261 4, 4° du Code général des impôts

⁵ Il s'agit du niveau de prise en charge défini par la branche dont relève l'entreprise. Il est versé par l'opérateur de compétences (OPCO concerné). Si l'apprenti est en situation de handicap, possibilité de majoration.

⁶ A défaut de reste à charge, indiquer « 0 euro »

Annexe 2 : Convention de formation

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 sur présentation d'une facture, nette de taxes, des frais consommés par trimestre.

	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

Premier équipement pédagogique : Oui Non
Le forfait pris en charge par l'OPCO est de **500.00 €**

Frais liés à la mobilité internationale : Oui Non
(Informations à destination de l'OPCO de l'entreprise)

Article 6 : Modalités de règlement [en cas de reste à charge de l'entreprise]

Préciser les modalités de règlement en cas de reste à charge, notamment, en cas de rupture de contrat / désistement.

.....
.....

Article 7 : Clause suspensive

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences (L 6224-1 du Code du travail) auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.

Pour ce faire, le contrat d'apprentissage et la présente convention de formation sont transmis par le CFA à l'OPCO dont relève l'entreprise.

Article 8 : 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 3 : Convention de réduction ou d'allongement de durée

Modèle prévu par Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage- JORF 250920

CONVENTION DE REDUCTION / ALLONGEMENT DE LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE - Article L6222-7-1
(Annexée au contrat d'apprentissage)

Entre les parties suivantes :

1. Le CFA

Désignation _____

Adresse _____

Tél _____ mail _____

2. L'apprenti(e)

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Tél _____ mail _____

3. L'employeur l'ayant recruté

SIREN _____

Raison sociale _____

Adresse _____

Article 1 : Objet de la convention

Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction / un allongement de la durée de la formation.

La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de heures.

Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

Article 2 Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée

niveau initial de l'apprenti (e)

compétences acquises dans le cadre

- > Mobilité à l'étranger
- > Activité militaire dans la réserve opérationnelle
- > Service civique
- > Volontariat militaire
- > Engagement comme sapeur-pompier volontaire

Article 3 Proposition d'aménagement de la durée de formation

Le CFA propose une réduction / un allongement de la durée du cycle de formation de :

durée réduite de heures (..... mois)

durée rallongée de heures (..... mois)

Article 4 : justification de cet aménagement

Explicititez précisément les motifs ayant conduits à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...)

Article 5 Accord des parties

L'aménagement de la durée de formation proposée par le CFA a fait l'objet d'un accord de l'apprenti(e) et de son représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur l'ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à, le

Pour l'apprenti Et le représentant légal Nom et signature	Pour l'entreprise Nom et qualité du signature Cachet de l'entreprise	Pour l'organisme Nom et qualité du signature Cachet du CFA
---	--	--

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ
N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES
D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONDUISANT À LA «
MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT
AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS
DE L'UNION EUROPÉENNE

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42 et L. 6222-44, L. 6325-25, L. 1111-3, R. 6222-67 et R. 6325-34 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 160-7, R. 160-1 et suivants et R. 441-1 à R. 444-7 ;
- de la directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail ;
- du règlement (CEE) n° 1408/71.

Préambule

Pour les périodes de mobilité **n'excédant pas quatre semaines**, la présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise à disposition » de l'alternant par l'employeur français auprès d'une entreprise ou d'un organisme/centre de formation d'accueil à l'étranger.

Lexique

Le terme « **employeur** » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « **entreprise d'accueil** » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans la cadre de sa formation.

Le terme « **organisme de formation** » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation en France.

Le terme « **centre de formation d'apprentis** » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « **organisme/centre de formation d'accueil** » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

L'employeur français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
Représenté par _____

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
N° de déclaration d'activité _____
Représenté par _____

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____
Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
N° d'identification _____
Représenté par _____

L'organisme de formation/centre de formation d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____
Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
N° d'identification _____
Représenté par _____

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Nom _____
Prénoms _____
N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage _____

Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

Article 1er

Objet

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation, lors de son séjour à l'étranger, ou bien alterner ces deux activités.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Si l'évaluation est certificative, elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable.

Les modalités d'accès à la protection sociale, les dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés, les dispositions en matière de santé et sécurité, les horaires et les équipements et produits utilisés ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l'annexe administrative.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité _____

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :

du _____ au _____

soit une durée totale de _____ semaines

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) :

soit une durée totale de _____ jours

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme / centre de formation d'accueil suivant :

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

2. Les conséquences de la mise à disposition sur la durée du temps de travail (enseignements compris), les congés et repos hebdomadaires, sont rappelés dans l'annexe administrative.
3. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.
4. L'organisme / centre de formation d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4 - Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Il est rappelé que, pendant la période de mobilité, le versement du salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est maintenu par l'employeur.

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la région [le cas échéant]

5. Montant et modalités de versement des autres ressources [le cas échéant]

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

[A compléter, le cas échéant]

Article 5 - Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Etablissement _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mël _____

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Organisme de formation ou CFA _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mël _____

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique (outils de liaison).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

Organisme de formation ou CFA _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mël _____

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6 - Résiliation de la convention

La résiliation doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.
Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.
Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Fait à _____ le _____

Par :

L'employeur français	L'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français
L'entreprise d'accueil [le cas échéant]	L'organisme/centre de formation d'accueil [le cas échéant]
Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	le cas échéant son représentant légal si mineur

- (1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil.
- (2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA d'accueil.
- (3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA français.

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

Annexe

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d'accueil (cf. référentiel de formation) :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Modalités de suivi (outils de liaison...) :

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

Modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité :

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/conventions complémentaires relatifs à l'évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe administrative

- 1) Dispositions spécifiques applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés pendant la mise à disposition à l'étranger

Le contrat de travail continue de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et donc sa situation pendant la période de mobilité reste régie par la législation française. Néanmoins, les dispositions de la législation du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc) et qu'elles sont plus favorables que la législation française : dans ce cas, préciser les dispositions concernées ci-dessous.

- 2) Horaires applicables et équipements et produits utilisés pendant la période de mobilité à l'étranger

Horaires de travail :

Equipements et produits utilisés :

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

3) Les garanties en matière d'assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l'entreprise d'accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie

- n° de police

2. Garanties prises par l'organisme / centre de formation d'accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie

- n° de police

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie

- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par :

- compagnie

- n° de police

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale

4) Couvertures maladie, maternité, accident du travail / maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

- prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité
- indemnités journalières en cas de maladie ou maternité
- prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.
- assurance invalidité
- assurance vieillesse

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet,

- l'entreprise d'accueil (4)
- ou l'organisme / centre de formation d'accueil (5)

s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLI DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

La présente convention est conclue en application :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 412-8, L. 742-1, R. 412-4, R. 742-6 et D. 412-3.

Préambule

La présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « **mise en veille du contrat** » entre l'alternant et l'employeur français.

Lexique

Le terme « **employeur** » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « **entreprise d'accueil** » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans le cadre de sa formation.

Le terme « **organisme de formation** » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation théorique en France.

Le terme « **centre de formation d'apprentis** » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « **organisme/centre de formation d'accueil** » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

L'employeur français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____

Représenté par _____

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____

N° de déclaration d'activité _____

Représenté par _____

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____

N° d'identification _____

Représenté par _____

L'organisme de formation/centre de formation d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____

N° d'identification _____

Représenté par _____

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Nom _____

Prénoms _____

N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage _____

Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Article 1er

Objet

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat. L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également, le cas échéant, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l'annexe administrative.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité _____

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :

du _____ au _____

soit une durée totale de _____ semaines

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) :

soit une durée totale de _____ jours

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme / centre de formation d'accueil suivant :

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

2. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés, les repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité sont rappelés dans l'annexe administrative.
3. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.
4. L'organisme de formation/centre de formation d'apprentis d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4 - Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Il est rappelé que, pendant la période de mobilité, le versement du salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est maintenu par l'employeur.

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la région [le cas échéant]

5. Montant et modalités de versement des autres ressources [le cas échéant]

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Article 5 - Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Etablissement _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mél _____

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Organisme de formation ou CFA _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mél _____

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique (outils de liaison).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

Organisme de formation ou CFA _____
Nom du référent _____
Fonction _____
Téléphone _____ mél _____

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6 - Résiliation de la convention

La résiliation doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.
Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à l'étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

Fait à _____ le _____

Par :

L'employeur français	L'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français
L'entreprise d'accueil [le cas échéant]	L'organisme/centre de formation d'accueil [le cas échéant]
Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	le cas échéant son représentant légal si mineur

- (1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil.
- (2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA d'accueil.
- (3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA français.

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d'accueil (cf. référentiel de formation) :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Modalités de suivi (outils de liaison...) :

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité :

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/conventions complémentaires relatifs à l'évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Annexe administrative

- 1) Dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables pendant la période de mobilité à l'étranger

La durée du temps de travail (enseignements compris) :

Horaires de travail :

La durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire :

Le travail de nuit :

La durée minimale du repos quotidien :

Le repos hebdomadaire :

Les droits, périodes et modalités de congés payés et de congés familiaux (les parties s'engagent afin de respecter les périodes de congés prévues) :

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

Autres dispositions (le cas échéant) :

- 2) Dispositions spécifiques du pays d'accueil relatives aux travailleurs mineurs en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés [le cas échéant]

- 3) Dispositions spécifiques du pays d'accueil (UE ou hors UE) applicables aux travailleurs mineurs en matière d'exécution de travaux dangereux ou d'utilisation de machines ou produits dangereux (régime d'interdiction d'affectation, régime de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle) [le cas échéant]

- 4) Les garanties en matière d'assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l'entreprise d'accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie

- n° de police

2. Garanties prises par l'organisme / centre de formation d'accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie

- n° de police

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie

- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par :

- compagnie

- n° de police

5. Couvertures maladie, maternité, accident du travail / maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité

indemnités journalières en cas de maladie ou maternité

prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.

assurance invalidité

assurance vieillesse

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la couverture sociale française prévue pour les étudiants pendant la période de mobilité (c'est-à-dire lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil) :

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet,

- l'entreprise d'accueil (4)

- ou l'organisme/centre de formation d'accueil (5)

s'engage à faire parvenir à l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis en France les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

NOTICE

RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA " MISE EN VEILLE " DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :

- l'impact sur le contrat de travail ;
- les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ;
- la couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse ;
- le financement de la mobilité ;
- le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité.

Elle concerne l'ensemble des périodes de mobilité, hormis le cas d'une mobilité n'excédant pas quatre semaines pour laquelle l'alternant peut-être mis à disposition ", de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger (cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est " mis en veille " et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme/ centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est " mise en veille ".

Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation et/ou l'entreprise du pays d'accueil qui devien(nent)t seul(s) responsable(s). L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La " mise en veille " du contrat constitue une opération entraînant la suspension temporaire du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine qui l'emploie initialement.

L'alternant appartient toujours au personnel de l'entreprise d'origine mais ne conserve pas le bénéfice des droits légaux ou conventionnels dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse durant l'intégralité de la période de transfert temporaire au sein de l'entreprise d'accueil.

La suspension du contrat de travail n'interrompt pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié.

Démarches à accomplir

La convention de mobilité conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage s'il y a lieu) de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil.

2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger

L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :

- S'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à l'étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d'apprentis soit habilité à le pratiquer ;
- Transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d'évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;
- Vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France.

Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale qu'outre la possibilité que tout ou partie d'un bloc de compétences puisse être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une unité facultative " mobilité " (UFM), correspondant à un bloc de compétences facultatif du diplôme professionnel, et validant les résultats d'une période de formation effectuée à l'étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme. Ainsi dans le cadre de la préparation d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale, l'évaluation certificative à l'étranger des acquis d'une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L'encadrement d'une mobilité incluant une évaluation à l'étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu'un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu'un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d'évaluation et les modalités de suivi. L'organisme/centre de formation d'accueil peut ainsi évaluer les acquis d'apprentissage individuels obtenus lors d'une mobilité et après validation et reconnaissance par l'organisme d'envoi, ces acquis pourront être reconnus.

Démarches à accomplir

Il appartient au centre de formation d'apprenti ou à l'organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.

3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Pendant cette période de mobilité à l'étranger, l'alternant relève de :

- La couverture sociale de l'Etat d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat ;
- La couverture sociale française prévue pour les étudiants lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse et invalidité ;

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

- Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil et/ou par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des français de l'étranger ou assurance privée). Dans ce cas, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/>) et de consulter la liste conventions bilatérales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

La couverture sociale appliquée aux étudiants prévoit les assurances maladie, maternité et accidents du travail et maladies professionnelles.

- Assurance maladie/maternité : en tant qu'assuré résidant en France, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité et par le mécanisme du maintien des droits, des indemnités journalières.

Montant des cotisations : La cotisation étudiante a été supprimée en 2018, néanmoins, en fonction de ses éventuels revenus d'activité et du patrimoine, un apprenti ou un bénéficiaire de contrat de professionnalisation peut être assujéti à la cotisation subsidiaire maladie. Pour en savoir plus : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html> ;

- Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu'étudiant, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle. La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l'établissement d'enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d'incapacité lié à un AT-MP est égal ou supérieur à 10 %.

Montant des cotisations : la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation. Le taux net moyen national de la cotisation AT-MP (soit 2,22 % en 2019) est appliqué à une assiette constituée, au prorata de la durée de la période de mobilité, du salaire minimum des rentes (18 576 € annuels en 2019). A titre indicatif, le montant annuel de la cotisation AT/MP s'élève à 412 € en 2019 ;

- En revanche, le statut d'étudiant ne permet pas l'accès aux assurances invalidité et vieillesse dont bénéficient, en tant que salarié, les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Or, la mise en veille de leur contrat initial suspend ces couvertures pendant la période de mobilité.

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité souscrive pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence. Pour bénéficier de cette couverture, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité doit justifier qu'il a relevé pendant au moins 6 mois avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire et qu'il cesse de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime en tant que salarié ou apprenti.

La cotisation trimestrielle d'assurance volontaire vieillesse invalidité, sera de 441 € par personne. Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

S'agissant de la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse, l'employeur, l'alternant ainsi que le centre de formation d'apprentis ou organisme de formation devront procéder à des déclarations.

- Pendant la (les) période(s) de mobilité, l'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) que le contrat est mis en veille ;

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

- Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et le cas échéant demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de 2 semaines et est valable pour une durée de 2 ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Des courriers-type sont disponibles sur le site du ministère du travail afin de faciliter ces démarches ;
- L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis accompagne l'alternant pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir, pour les apprentis, au centre de formation en France et, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, à l'organisme de formation en France ou, à défaut, à l'employeur, les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463*02) est téléchargeable sur le site ameli.fr.

4. Les possibilités de financement

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs, notamment :

- L'opérateur de compétences de l'employeur prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont supportés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;
- L'opérateur de compétences de l'employeur peut également prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer 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 ; il peut s'agir de frais de déplacement, de logement... ;
- Les programmes européens et notamment Erasmus+ : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus vous permettra de bénéficier d'un budget afin de financer notamment les frais de voyage et des séjours des alternants (<https://info.erasmusplus.fr/>) ;
- Les régions : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions.
- L'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (<https://www.ofaj.org/>) ;
- Pro Tandem : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (<https://protandem.org/fr/>) ;
- Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (<https://www.ofqj.org/>).

A noter, si l'alternant en mobilité n'a pas le statut de salarié dans l'Etat d'accueil, il convient de préciser que le montant de l'éventuelle " rémunération " par l'entreprise d'accueil doit relever de l'accessoire par rapport au

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

montant de la bourse Erasmus, de l'apport de l'opérateur de compétence ou de tout autre financeur français au risque de subir une requalification du statut de l'alternant en cas de contrôle dans l'entreprise d'accueil.

Les formalités à accomplir relatives au financement.

Avant la conclusion de la convention de mobilité, l'organisme -centre de formation- adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention ainsi qu'une demande de prise en charge. Par ailleurs, l'organisme/ centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans sa mission d'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

Obligations de l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français.

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :

- D'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;
- D'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- D'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- De prendre 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 ;
- D'assurer, le cas échéant un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

L'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité.

Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

- Exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;
- Présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;
- Respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel.

Obligations de l'entreprise d'accueil

Les obligations de l'entreprise d'accueil sont notamment de :

- Diriger et contrôler le bénéficiaire dans ses activités par la désignation d'un "tuteur", présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;
- Comptabiliser les heures de travail effectuées par la personne en mobilité, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur ;
- Faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité ;
- Former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection

Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat

collective et individuelle nécessaires présenter au bénéficiaire les risques propres à son entreprise.
Fournir les équipements de protection collective et individuelle ;

- S'il s'agit de l'exécution de travaux dangereux ou de l'utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise d'accueil atteste s'être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l'interdiction de certains travaux (concernant les périodes de mobilité effectuées au sein de l'Union européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil prises en application de la directive UE 94/33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7.3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l'annexe administrative ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil) ;
- En cas d'hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et de confort du pays d'accueil ; - permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Obligation de l'organisme/centre de formation d'accueil

L'organisme/centre de formation d'accueil a notamment pour mission :

- De dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;
- De développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- De former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation ;
- D'assurer le suivi et l'accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- D'évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;
- De comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

Annexe 6 : Certificat de réalisation



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

A établir sur papier-en tête du dispensateur de formation

CERTIFICAT DE REALISATION

Je soussigné(e) (*prénom et nom*)

représentant légal du dispensateur de formation (*raison sociale du prestataire 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 de formation (*intitulé de la formation*)

Nature de l'action de formation :

- action de formation
- bilan de compétences
- action de VAE
- action de formation par apprentissage

qui s'est déroulée du au (*dates*)

pour une durée totale de (*nombre d'heures réalisées ou, s'agissant d'une formation par apprentissage, nombre de mois réalisés*).¹

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

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat



L'Etat s'engage auprès des CFA

- ➔ Un forfait de 500 euros par mois de formation à concurrence de 6 mois de formation
- ➔ Une prise en charge des frais annexes de restauration et d'hébergement
- ➔ Un interlocuteur unique: l'OPCO EP
- ➔ Une procédure totalement **dématérialisée**

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Les différents cas de figures

La mise en œuvre du dispositif se décompose en 2 périodes majeures durant lesquelles le CFA aura un rôle à jouer :

Première période de 3 mois: Durant cette période, plusieurs scénarii peuvent se présenter au CFA :

- Entrée du jeune
- Cas de signature d'un contrat
- Cas d'abandon du jeune
- Cas d'absence de signature d'un contrat

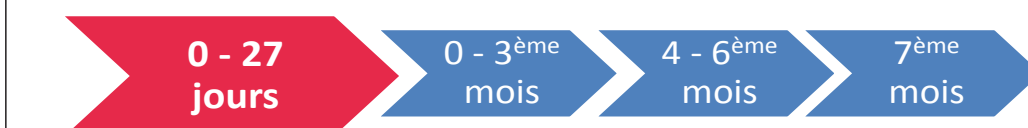
Seconde période de 3 mois : En cas d'absence de signature de contrat au cours des 3 premiers mois, une nouvelle phase trimestrielle s'ouvre, durant laquelle les trois mêmes scénarii se présentent au CFA :

- Cas de signature d'un contrat
- Cas d'abandon du jeune
- Cas d'absence de signature d'un contrat



3

L'entrée du jeune dans le dispositif



➔ **2 étapes – A réaliser sous 20 jours :**

1- Signature du CERFA PS2 – A conserver ainsi que toutes les pièces justificatives jusqu'à finalisation du circuit d'instruction avec l'ASP.

2- Notification par voie dématérialisée à l'OPCO EP de l'accueil du jeune dans le dispositif via le site et un portail dédié. Un accusé de réception automatique sera aussi délivré.

➔ **Au maximum 7 jours après la notification de l'accueil du jeune effectuée par le CFA:** Réception de la notification de l'éligibilité du dossier de l'OPCO EP.



4

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Lorsqu'un jeune abandonne la formation dans les 3 premiers mois



➔ **Information de l'OPCO EP et transmission sous un délai de 7 jours :**

- d'un **certificat de réalisation**
- d'une **facture de solde au prorata du temps de présence du jeune incluant les frais d'hébergement et de restauration** - Pour rappel: tout mois commencé est dû (mois glissant).

➔ **Réception de l'attestation de paiement provenant de l'OPCO EP**

Voir cas OPCO EP n°4



5

Lorsqu'aucun contrat n'est signé dans les 3 premiers mois



➔ **Dès la fin du troisième mois, transmission à l'OPCO EP :**

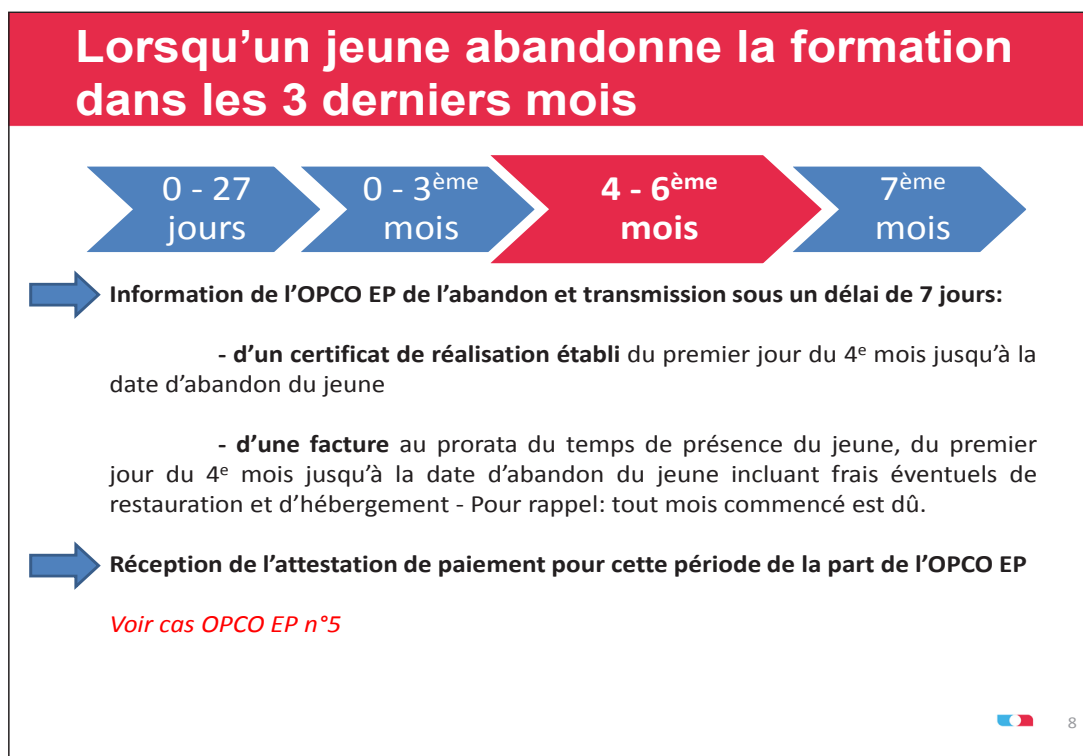
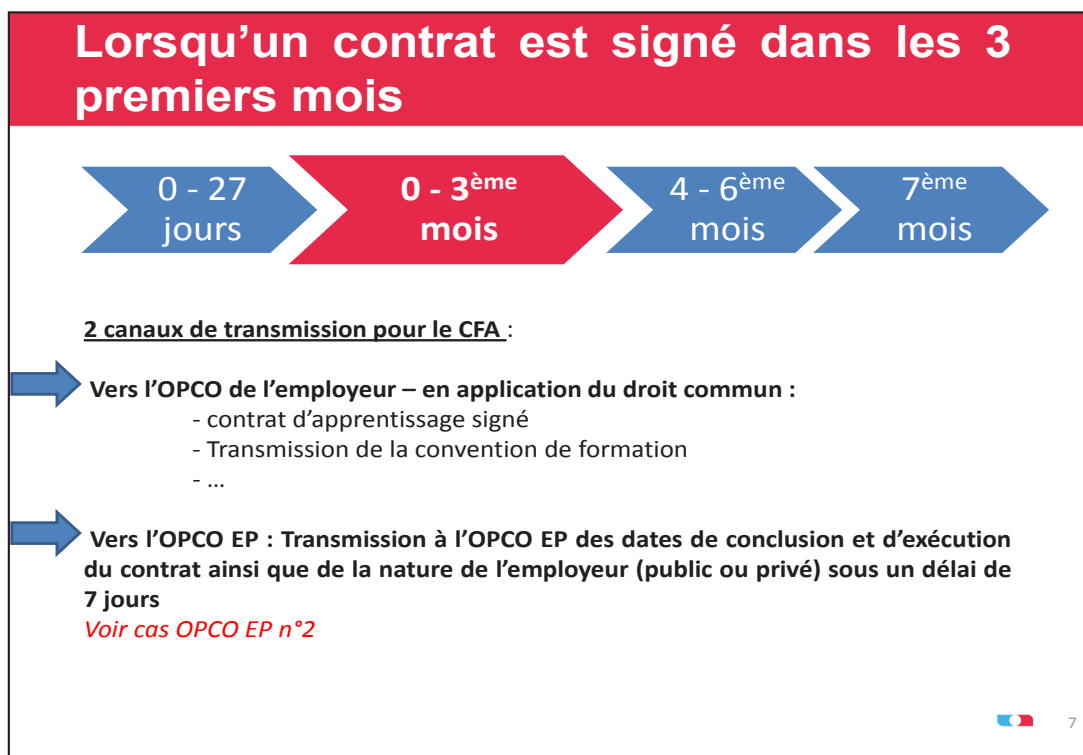
- d'un **certificat de réalisation**
- d'une **facture** établie pour les 3 mois écoulés, incluant frais éventuels d'hébergement et de restauration.

➔ **Réception de l'attestation de paiement provenant de l'OPCO EP**



6

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat



Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Lorsqu'aucun contrat n'est signé dans les 3 derniers mois


0 - 27 jours → 0 - 3^{ème} mois → 4 - 6^{ème} mois → 7^{ème} mois

➔ Dès la fin du sixième mois, transmission à l'OPCO EP, sous un délai de 7 jours :

- d'un **certificat de réalisation**
- d'une **facture** établie pour les 3 derniers mois écoulés, incluant frais éventuels d'hébergement et de restauration.

➔ Réception de l'attestation de paiement de la part de l'OPCO EP par le CFA

Voir cas OPCO EP n°1

 9

Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 derniers mois - I

0 - 27 jours → 0 - 3^{ème} mois → 4 - 6^{ème} mois → 7^{ème} mois


➔ Application de la procédure de droit commun pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage: signature, transmission de la convention de formation à l'OPCO de l'employeur,

➔ Transmission à l'OPCO EP des dates de conclusion et d'exécution du contrat ainsi que de la nature de l'employeur (public ou privé) sous un délai de 7 jours

➔ Transmission à l'OPCO de l'employeur de l'attestation de paiement reçue de l'OPCO EP pour les 3 premiers mois de formation ainsi qu'une facture de 50 % du NPEC.

➔ Paiement par l'OPCO de l'employeur de la première avance (50% NPEC), à compter de la date d'entrée du jeune, soustraite du forfait de 1 500 euros correspondant au 3 premier mois payés.

Voir cas OPCO EP n°3

 10

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 derniers mois - II



➔ Paiement par l'OPCO de l'employeur de la deuxième avance de 25% dudit niveau de prise en charge, ainsi que les frais annexes relatifs aux six premiers mois (autres qu'hébergement / restauration), déduction faite de la prise en charge financière des frais annexes éventuels dont il a bénéficié pour les 3 premiers mois.

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Cas concrets -Les différentes situations de financement et les modalités de calcul.

Cas 1	Pas de signature de contrat après un délai de 6 mois
	- Début de formation : 02/09/2020 - Période couverte par le financement : 02/09/2020 au 01/03/2021 => 6 mois

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
A partir du 02/12/2020	1^{ère} éch. Couts péda.	1 500€	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 02/12/2020	1^{ère} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ <i>(au réel plafonné)</i>	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 02/03/2021	2^{ème} éch. Couts péda.	1 500€	3 mois 02/12/2020 01/03/2021	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 02/03/2021	2^{ème} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ <i>(au réel plafonné)</i>	3 mois 02/09/2020 01/03/2021	Facture à destination de l'OPCO EP

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Cas concrets - Les différentes situations de financement et les modalités de calcul.

Cas 2	Contrat conclu dans les 3 premiers mois			
	- Début de formation : 02/09/2020			
	- Contrat conclu le 15/11/2020			
	- Période couverte par le financement : aucune			

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
néant	néant	0 €	Aucune 0 mois	néant

Le financement sera effectué par l'OPCO dont relève l'entreprise selon les modalités de financement habituelles du contrat d'apprentissage (R.6332-25 du code du travail).

Cas 3	Contrat conclu entre le 4^{ème} et 6^{ème} mois			
	- Début de formation : 02/09/2020			
	- Contrat conclu le 10/01/2021			
	- Période couverte par le financement : 02/09/2020 au 01/12/2020 = > 3 mois			

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
A partir du 02/12/2020	1^{ère} éch. Coûts péda.	1 500€	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 02/12/2020	1^{ère} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné)	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Cas concrets -Les différentes situations de financement et les modalités de calcul.

Modalités de financement pour l'OPCO habilité à financer le contrat d'apprentissage

Contrat conclu entre le 4^{ème} et 6^{ème} mois

Financement par l'OPCO habilité

- Début de formation : 02/09/2020
- Contrat conclu le 10/01/2021 jusqu'au 31/07/2022
- NPEC : 10 000€ nb de mois couverts : 23 mois

Modalités de facturation de la première année

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
A partir du 10/01/2021	1^{ère} éch. 50% du NPEC.	3 500 € (5 000 - 1 500)	6 mois 02/09/2020 01/03/2021	Facture à destination de l'OPCO habilité + attestation de paiement des 1 500€ émise par l'OPCO EP
A partir du 10/01/2021	Premier équipement	X € (au réel plafonné)	néant	Facture à destination de l'OPCO habilité
A partir du 02/03/2021	2^{ème} éch. 25% du NPEC.	2 500 €	3 mois 02/03/2021 01/06/2021	Facture à destination de l'OPCO habilité
A partir du 02/03/2021	Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné) <i>hors frais déjà remboursés par l'OPCO EP</i>	2/12/2020 01/03/2021 (Période du 02/09/2020 au 01/12/2020 déjà payée)	Facture à destination de l'OPCO habilité + attestation de paiement des FA émise par l'OPCO EP
A partir du 02/06/2021	3^{ème} éch. 25% du NPEC.	2 500 €	3 mois 02/06/2021 01/09/2021	Facture à destination de l'OPCO habilité
A partir du 02/06/2021	Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné)	02/03/2020 01/06/2021	Facture à destination de l'OPCO habilité

Annexe 7 : Plan de relance de l'alternance 2020 - formation en amont du contrat

Cas concrets - Les différentes situations de financement et les modalités de calcul.

Cas 4	Formation abandonnée entre le 1^{er} et le 3^{ème} mois			
	- Début de formation : 20/09/2020			
	- Formation abandonnée le 10/10/2020 au soir			
	- Période couverte par le financement : 20/09/2020 au 10/10/2020 = > 1 mois ⁽²⁾			

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
A partir du 11/10/2020	1 ^{ère} éch. Coûts péda.	500 €	1 mois ⁽²⁾ 20/09/2020 10/10/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 11/10/2020	1 ^{ère} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné)	1 mois ⁽²⁾ 20/09/2020 10/10/2020	Facture à destination de l'OPCO EP

Cas 5	Formation abandonnée entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois			
	- Début de formation : 02/09/2020			
	- Formation abandonnée le 23/12/2020 au soir			
	- Période couverte par le financement : 02/09/2020 au 23/12/2020 = > 4 mois ⁽²⁾			

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA
A partir du 02/12/2020	1 ^{ère} éch. Coûts péda.	1 500€	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 02/12/2020	1 ^{ère} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné)	3 mois 02/09/2020 01/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 24/12/2020	2 ^{ème} éch. Coûts péda.	500€	1 mois ⁽²⁾ 02/12/2020 23/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP
A partir du 24/12/2020	2 ^{ème} éch. Frais annexes	X € ⁽¹⁾ (au réel plafonné)	1 mois ⁽²⁾ 02/09/2020 23/12/2020	Facture à destination de l'OPCO EP

(1) : les frais annexes réels sont pris en charge à hauteur de :

- Repas : 3€ euros par jour pour un demi-pensionnaire et 6€ par jour pour un pensionnaire
- Hébergement : 6€ euros par jour

(2) Article 3 du décret : Chaque mois de formation débuté est dû, calculé mois glissant même en cas d'abandon de formation