



Mémento contrat d'apprentissage

**Opérateur de Compétences de la
Construction
32 rue Boulanger 75010 PARIS**



Sommaire

Introduction	5
Chapitre 1 : L'embauche d'un apprenti	6
1. La phase préparatoire à l'apprentissage	6
A- La préparation à l'apprentissage	6
a) Organisation et mise en œuvre	6
b) Statut des bénéficiaires	7
c) Rémunération et protection sociale	7
d) Financement du dispositif	7
B- Le début d'un cycle de formation en apprentissage sans employeur	7
a) Statut du bénéficiaire	8
b) Possibilité de signer un contrat d'apprentissage	8
c) Financement du dispositif	8
C- Préparation Opérationnelle à l'emploi précédant un contrat d'apprentissage	9
D- Dispositifs réservés aux mineurs moins de 16 ans	9
b) La Prépa Métiers	10
2. Les employeurs d'apprentis	10
A- La typologie des employeurs	10
B- Les obligations de l'employeur	11
a) Organisation de l'apprentissage	11
b) Engagements dans le cadre de la formation	11
C- Les aides financières à l'employeur	12
a) Aide unique à l'apprentissage	12
b) Aides de l'AGEFIPH	16
c) Autres aides financières	16
3. Les personnes éligibles au contrat d'apprentissage	16
A- Les personnes de 16 ans à 29 ans révolus	16
B- Les dérogations d'âge	17
a) Avant 16 ans	17
b) Limitation de l'âge de l'apprenti à 35 ans	17
c) Les autres dérogations d'âge	18
4. Les formalités d'embauche d'un apprenti	18
A- Les documents à remplir	18
a) Le contrat d'apprentissage (CERFA n° 10103*07)	18
b) La convention de formation par apprentissage	20
B- La procédure de dépôt du contrat d'apprentissage	20
a) Transmission du contrat à l'OPCO	20
b) Décision de prise en charge du contrat d'apprentissage	21
c) Dépôt du contrat par l'OPCO	22

d)	Procédure en cas de modification du contrat	22
e)	Procédure en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage	22
C-	La période d'essai.....	22
D-	La visite d'information et de prévention	23
5.	La durée du contrat d'apprentissage et la durée de la formation	23
A-	La durée du contrat d'apprentissage	23
B-	La durée de la formation.....	24
C-	La durée du contrat différente de celle du cycle de formation.....	24

Chapitre II : La formation d'un apprenti.....26

1-	La formation en entreprise et en CFA	26
A-	L'alternance	26
B-	Les certifications professionnelles visées par le contrat d'apprentissage	26
C-	Formation dans l'entreprise	27
a)	Cas d'une seule entreprise	27
b)	Cas de plusieurs entreprises	27
c)	Spécificités relatives aux travaux dangereux	28
D-	Formation dispensée en CFA	33
a)	Possibilité de faire la formation à distance	33
b)	Aménagement de la formation pour les apprentis en situation de handicap	33
2-	Le maître d'apprentissage	34
A-	Les missions	34
B-	Les conditions d'exercice de la fonction	34
C-	Le nombre maximal d'apprentis à encadrer par un maître d'apprentissage	35
D-	La formation du maître d'apprentissage	36
E-	L'indemnisation du maître d'apprentissage	40
a)	Le Principe du versement de l'indemnité de maître d'apprentissage.....	40
b)	Le paiement de l'indemnité de maître d'apprentissage	40
c)	Le montant de l'indemnité de maître d'apprentissage.....	40
3-	La mobilité de l'apprenti.....	45
A-	Les règles de durée qui commandent la mobilité de l'apprenti	45
a)	Durée maximale d'exécution du contrat à l'étranger	45
b)	Durée minimale d'exécution du contrat en France en cas de mobilité à l'étranger.....	45
B-	Les formalités	45
C-	Le conventionnement de la mobilité	46
D-	La rémunération et la protection sociale de l'apprenti en mobilité	47
E-	Le financement de la mobilité	47

Chapitre III : Les droits et obligations de l'apprenti51

1-	Le temps de travail de l'apprenti.....	51
A-	La formation en CFA incluse dans le temps de travail	51

B-	La durée légale ou conventionnelle de travail	52
C-	Les dérogations à la durée légale	52
2-	La rémunération de l'apprenti et les aides financières auxquelles il peut prétendre	52
A-	Le salaire	53
a)	Niveau de rémunération en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation de l'apprenti (article D.6222-26 et suivants du code du travail)	53
b)	Majoration de quinze points de la rémunération de l'apprenti.....	54
c)	Déduction des avantages en nature de la rémunération.....	55
d)	Spécificités relatives à la rémunération de l'apprenti	55
B-	Les aides financières	60
a)	Aide financière pour le permis de conduire	60
b)	Exonérations applicables aux salaires des apprentis.....	61
c)	Le bénéfice de la prime d'activité	61
3-	Les possibilités offertes à l'apprenti après un premier contrat	61
A.	Successions de contrats d'apprentissage	61
B.	Le renouvellement du contrat d'apprentissage.....	62
C.	Possibilité de conclure un CDD ou un CDI dans la même entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage	62

Chapitre IV : La rupture du contrat d'apprentissage62

1.	La rupture pendant la période de 45 jours	62
2.	La rupture à l'issue de la période de 45 jours	63
A.	La rupture d'un commun accord	63
B.	La rupture à l'initiative du salarié	63
C.	Rupture pour force majeure.....	64
D.	Rupture pour faute grave.....	64
E.	Rupture pour inaptitude de l'apprenti	64
3.	La rupture de plein droit.....	64

Chapitre V : Le financement du contrat d'apprentissage65

1.	La prise en charge du contrat par l'Opérateur de Compétences	65
A.	La détermination du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage par les branches ...	65
B.	La détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en cas de carence	67
C.	La détermination du niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage non fixé par les branches.....	67
2.	La prise en charge des frais annexes	69
3.	La prise en charge des dépenses afférentes à l'exercice de la fonction et à la formation du maître d'apprentissage	72
A.	Les dépenses éligibles	72
B.	Les conditions de prise en charge	72
a)	Formation du maître d'apprentissage	72
b)	Exercice de la fonction.....	73

Introduction

+ Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti et un employeur dans lequel l'employeur s'engage à lui assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour l'autre partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage. En retour, l'apprenti s'oblige en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation (article L6221-1 et suivants du Code du Travail).

+ Objectifs

Le contrat d'apprentissage poursuit deux objectifs à savoir (article L6211-1 du Code de Travail) :

- + concourir aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle ;
- + donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Chapitre 1 : L'embauche d'un apprenti

1. La phase préparatoire à l'apprentissage

Plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés en amont du contrat d'apprentissage et dans l'objectif de préparer le futur apprenti à la conclusion d'un contrat d'apprentissage :

- ✚ la préparation à l'apprentissage;
- ✚ l'accueil dans un CFA sans employeur;
- ✚ la préparation opérationnelle à l'emploi;
- ✚ les dispositifs spécifiques réservés aux mineurs (moins de 16 ans).

A- La préparation à l'apprentissage

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel (article L6313-6 du code de travail). Selon la DGEFP, la Prépa-apprentissage répond aux objectifs ci-après :

- ✚ permettre à des jeunes insuffisamment préparés, de réussir leur entrée en apprentissage dans des secteurs ou métiers à forts besoins de recrutement sur un territoire donné ;
- ✚ contribuer à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage ;
- ✚ sécuriser l'élaboration du projet et de mieux préparer le parcours en apprentissage pour en garantir la réussite.

Elle est ainsi ouverte aux jeunes de 16 à 29 ans révolus souhaitant accéder à l'apprentissage, et plus spécifiquement :

- les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- les jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant atteint au maximum le niveau 4 (baccalauréat) non validé ;
- les personnes en situation de handicap.

a) Organisation et mise en œuvre

Les actions de préparation à l'apprentissage sont organisées par :

- les centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- les organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole.

Ces actions sont mises en œuvre par l'Etat (article L6313-6 du Code de Travail).

b) Statut des bénéficiaires

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. A cet effet, ils sont affiliés au régime de sécurité sociale et disposent de droit d'une protection sociale permettant de les prémunir notamment contre le risque AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles).

c) Rémunération et protection sociale

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale dans le cadre de leur stage (article L6313-6 du Code de Travail). Par ailleurs, ils peuvent percevoir une rémunération financée par l'Etat, les Régions, l'employeur et l'Opérateur de Compétences (article L6341-1 du Code du Travail).

A ce stade, l'Opérateur de Compétences de la Construction ne finance pas la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

d) Financement du dispositif

Les actions de préparation à l'apprentissage sont financées par l'Etat dans le cadre d'un programme national dénommé « Plan d'Investissement dans les Compétences » (PIC), destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat (article L6313-6 du Code de Travail). Afin de mettre en œuvre ce programme, l'Etat engage une procédure de conventionnement avec la Région. En l'absence de conventionnement, il peut organiser et financer ces actions de formation avec Pôle Emploi ou l'une des institutions du service public de l'emploi.

En pratique, les prépas apprentissage se font par le biais d'appel à projets. Le ministère du travail propose une cartographie des structures proposant la Prépa Apprentissage disponible à partir du lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/prepa-apprentissage-pic>

B- Le début d'un cycle de formation en apprentissage sans employeur

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins l'âge de 15 ans et qui justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois (article L6222-12-1 du Code de Travail).

a) Statut du bénéficiaire

Le bénéficiaire (de 29 ans révolus maximum) d'une formation au sein d'un CFA dans l'attente de conclure un contrat d'apprentissage a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant cette période et le centre de formation d'apprentis dans lequel il est inscrit l'assiste dans la recherche d'un employeur (article L6222-12-1 du Code de Travail).

b) Possibilité de signer un contrat d'apprentissage

Le bénéficiaire peut signer un contrat d'apprentissage, à tout moment, et dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation (article L6222-12-1 du Code de Travail).

Le décompte de la durée du contrat d'apprentissage se fait à partir de la date d'exécution du contrat, mais la durée totale de la formation tiendra compte de la durée de la formation suivie en CFA avant la signature du contrat d'apprentissage (la durée du contrat sera alors inférieure à la durée de la formation).

c) Financement du dispositif

Les Opérateurs de Compétence peuvent prendre en charge les coûts de formation (article L6222-12-1 du Code du Travail). A cet égard, après conclusion d'un contrat d'apprentissage, le montant versé par l'OPCO, prend en compte cette période passée en CFA (article R 6332-25 VI du Code du Travail).

La DGEFP précise que le financement de ces périodes est pris en charge de manière rétroactive par l'opérateur de compétences de l'employeur signataire du contrat, dans la limite d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le CFA peut également bénéficier de la prise en charge des frais annexes (restauration/ hébergement) s'il remplit les conditions de l'article D. 6332-87 du Code du Travail, à savoir la prise en charge des frais annexes par l'OPCO dès lors qu'ils sont financés par les CFA.

Pour rappel : Il n'y aura de financement de ces périodes que si elles donnent lieu à la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Source : Questions-Réponses du ministère du travail sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA consultable à partir du lien : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_mise_en_oeuvre_de_la_reforme_dans_les_cfa_300120.pdf

C- Préparation Opérationnelle à l'emploi précédant un contrat d'apprentissage

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi, un salarié en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) ou en CDD conclu par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. Elle peut être individuelle ou collective.

A l'issue de la formation, un contrat d'apprentissage peut être conclu par les parties (article L6326-1 et L6326-3 du Code du Travail).

D- Dispositifs réservés aux mineurs moins de 16 ans

Deux dispositifs permettent aux mineurs d'accéder à l'apprentissage avant 16 ans :

- L'inscription sous statut scolaire pour les jeunes atteignant 15 ans entre la date de la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile ;
- La classe de troisième prépa métiers.

a) L'inscription sous statut scolaire

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 CFA pour débiter leur formation (article L6222-1 du Code du Travail) dans les conditions suivantes :

- L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- Il est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un CFA sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Par ailleurs, la formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel selon les modalités suivantes (article R 6222-1-1 du Code du Travail) :

- Une convention est passée entre l'établissement d'enseignement scolaire dont relève l'élève et l'entreprise ou l'organisme d'accueil intéressé, selon des modalités définies par le ministre chargé de l'éducation ;
- Les élèves demeurent sous statut scolaire durant la période où ils sont en milieu professionnel ;
- Ils peuvent être autorisés à utiliser les machines ou appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs.

b) La Prépa Métiers

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée troisième prépa métiers. Cette classe implantée dans un Collège ou Lycée professionnel vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Elle permet aussi de renforcer la découverte des métiers notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel et prépare à l'apprentissage par des périodes d'immersion dans les CFA ou des Unités de formation par apprentissage (UFA).

2. Les employeurs d'apprentis

La principale caractéristique du contrat d'apprentissage réside en ce qu'il est un contrat de travail qui, par la formation, vise l'obtention d'un titre ou diplôme inscrit au RNCP. Ainsi, un contrat d'apprentissage exige l'embauche par un employeur.

A- La typologie des employeurs

Les employeurs éligibles à l'embauche des apprentis sont :

- Tout employeur du secteur privé y compris les associations (article L6223-1 du Code de Travail) ;
- Les entreprises de travail temporaire (article L6226-1 du Code de Travail) ;
- Les employeurs exerçant des activités saisonnières (article L6222-5-1 du Code de Travail) ;
- Les personnes morales du secteur public non industriel et commercial (article L6227-1 du Code de Travail).

A savoir : Un auto-entrepreneur peut-il embaucher un apprenti ? (FAQ Constructys - contrat d'apprentissage)

En principe, tout employeur peut embaucher un apprenti. Il n'existe pas a priori de restriction concernant les autoentrepreneurs.

Toutefois, on pourrait évoquer le niveau d'activité limité de l'autoentreprise qui en constituerait une limite. Néanmoins, si cet autoentrepreneur 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'apprentis ou section d'apprentissage, un contrat d'apprentissage pourrait alors être conclu. Cela implique donc qu'il ait un volume d'affaires suffisant pour pouvoir le rémunérer, lui fournir du travail, et surtout lui garantir l'exercice d'une activité en toute sécurité.

Par ailleurs, l'auto-entrepreneur qui aura la qualité de maître d'apprentissage en l'espèce, doit avoir le profil exigé par la loi/ou les dispositions conventionnelles applicables, notamment disposer d'un diplôme et/ou d'années d'expérience suffisantes.

Il convient alors de mettre en garde contre la tentation de recruter un apprenti constituant une main d'œuvre « bon marché », et de rappeler les obligations des entreprises à l'égard d'un apprenti.

B- Les obligations de l'employeur

a) Organisation de l'apprentissage

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur (article L6223-1 du Code de Travail) :

- déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

En pratique, la conclusion du contrat d'apprentissage suffit à établir cette déclaration. Par ailleurs, pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique ou des organismes en charge du dépôt du contrat d'apprentissage, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage et également, la convention de formation et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (article R6223-1 du Code du Travail).

Avant le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020, la partie réglementaire du Code du travail mentionnait toujours dans plusieurs articles « la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage » comme s'il s'agissait d'un document autonome, ce qui pouvait prêter à confusion. Ce décret clarifie ce point notamment en abrogeant l'article R6261-14 du Code du travail portant sur la déclaration. Ainsi, elle n'est plus présentée comme un document autonome ou supplémentaire.

b) Engagements dans le cadre de la formation

- **Inscription de l'apprenti dans un CFA**

L'employeur inscrit l'apprenti dans un CFA qui assure enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, ou du moins, s'en assure dès lors que l'apprenti est déjà inscrit en CFA. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage (article L6223-2 du Code du Travail).

- **Obligation d'assurer la formation pratique de l'apprenti**

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci (article L6223-3 du Code de Travail). Si l'employeur ne respecte pas ses obligations, il risque une procédure d'opposition à l'engagement de l'apprenti et/ou de suspension du contrat d'apprentissage.

- Obligation de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille également à l'inscription et la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (article L 6223-4 du code de travail).

C- Les aides financières à l'employeur

Les employeurs peuvent bénéficier de plusieurs aides, ou plus généralement des mesures incitatives à l'embauche d'alternants, selon à la fois leur propre profil, que le profil des alternants recrutés.

a) Aide unique à l'apprentissage

L'aide unique est versée aux employeurs d'apprentis du secteur privé répondant aux critères suivants :

- ✚ avoir un effectif de moins de 250 salariés aux employeurs d'apprentis (cet effectif est calculé selon les modalités prévues par le Code de la Sécurité Sociale-articles L130-1 et R130-1) ;
- ✚ conclure un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat (CAP, BEP, baccalauréat professionnel, baccalauréat technologique...) et BAC + 2 pour les DOM .

- Versement de l'aide unique

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle (article D6243-3 du Code du Travail). Sa gestion est confiée à l'Agence de services et de paiement.

Elle est versée chaque mois par anticipation de la rémunération et à compter du début d'exécution du contrat d'apprentissage.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle et les sommes indûment perçues doivent être remboursées. Par ailleurs, en cas de suspension du contrat entraînant le non-versement de la rémunération, elle n'est pas due pour chaque mois considéré (article D6243-4 du Code de Travail).

Les OPCO veilleront à diffuser les consignes relatives aux points d'attention suivants aux employeurs pour que ces derniers transmettent des informations :

- ✚ *Eligibilité des contrats*


L'éligibilité des contrats d'apprentissage à l'aide unique se base sur quatre informations :

- *la date de conclusion du contrat d'apprentissage (date « Fait le » du cadre LA FORMATION du CERFA) qui doit être égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2019 ;*
- *l'effectif de l'entreprise (cadre L'EMPLOYEUR du CERFA) qui doit être inférieur à 250 salariés ;*
- *le niveau du titre ou diplôme visé (cadre LA FORMATION du CERFA) qui doit être de niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat ;*
- *Le type d'employeur (cadre L'EMPLOYEUR du CERFA) qui doit appartenir au secteur privé.*

 *Points d'attention pour les coordonnées de l'employeur*

Pour contacter l'employeur et être en mesure de lui verser le montant de l'aide unique dans les meilleurs délais, les informations relatives aux coordonnées de l'employeur doivent être correctement renseignées :

- *SIRET (cadre L'EMPLOYEUR du CERFA)*
- *Adresse postale (cadre L'EMPLOYEUR du CERFA)*
- *Courriel (cadre L'EMPLOYEUR du CERFA)*

 *Points d'attention pour l'identification de l'apprenti*

Pour s'assurer de la bonne exécution du contrat à travers la déclaration sociale nominative (DSN) faite par l'employeur au titre de l'apprenti, les informations permettant d'identifier l'apprenti dans le contrat d'apprentissage doivent être correctement renseignées :

- *Nom, prénom, sexe de l'apprenti*
- *Date et département de naissance de l'apprenti*

La plus grande attention est attendue sur le respect de l'orthographe du nom et du prénom de l'apprenti, pour que ceux-ci soient conformes à l'identité de l'apprenti.

Source : Questions-Réponses DGEFP sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis

- **Montant de l'aide unique**

Le montant de l'aide s'élève désormais à 6 000 euros au maximum versé au titre de la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 (article D6243-2 du Code de Travail). Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022, l'aide était versée selon les modalités ci-après :

- 4 125 euros maximum au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 euros maximum au titre de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 euros maximum au titre de la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage

- 1200 euros maximum au titre de la quatrième année d'exécution du contrat d'apprentissage dans les cas suivants (aménagement de la durée du contrat pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, prolongation du contrat d'un an au maximum en d'échec à l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé, contrat d'une durée supérieure à 3 ans).

A compter de l'année 2023, l'aide unique et les aides exceptionnelles convergent vers un dispositif unique appelé « Aide 2023 ». Cette aide est versée à toutes les entreprises quelle que soit leur taille au titre de la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master ou diplôme d'ingénieur). Son montant s'élève désormais à 6 000 € maximum quel que soit l'âge de l'apprenti (contre 5 000 euros pour un mineur et 8 000 euros pour un majeur). Cette aide sera attribuée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur sous réserve de la transmission des données issues de la déclaration sociale nominative par ce dernier.

A défaut de transmission des données issues de la DSN, l'aide est suspendue le mois suivant. En outre, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage. De même, en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'alternant, elles ne sont pas dues pour chaque mois considéré.

Pour information, le gouvernement a récemment annoncé la pérennisation des aides à l'embauche en alternance jusqu'à la fin du mandat présidentiel en cours. Nous restons en attente des décrets d'application de cette mesure.

Pour parfaire votre information, le ministère du travail a élaboré un guide relatif aux aides exceptionnelles consultable à partir du lien : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf

Un portail est dédié aux employeurs pour toutes les aides versées par l'ASP : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/>

Synthèse des modifications apportées aux aides à l'embauche en alternance au titre de l'année 2023 (Présentation DGEFP portant sur les aides 2023)

Conditions d'éligibilité	Aide exceptionnelle	Aide 2023
Date de conclusion du contrat	Du 01 juillet 2020 au 31 décembre 2022	Du 01 janvier 2023 au 31 décembre 2023
Age de l'alternant	<ul style="list-style-type: none"> • 5 000 euros maximum pour un mineur • 8 000 euros maximum pour un majeur (jusqu'à 29 ans révolus pour un salarié en contrat de professionnalisation) 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 000 euros maximum pour un apprenti, quel que soit son âge • 6 000 euros maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus
Niveau de diplôme	<ul style="list-style-type: none"> • Contrats d'apprentissage préparant à un diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau 7 du RNCP (bac + 5) ; • Contrats de professionnalisation préparant : <ul style="list-style-type: none"> • à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...) • à un CQP (certificat de qualification professionnelle) • ainsi que pour les contrats expérimentaux. 	
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de moins de 250 salariés, sans condition. • Entreprise d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année de référence. 	
Lien avec l'aide unique	L'aide unique prend le relais pour les années 2 et 3 du contrat pour les employeurs éligibles	Se substitue totalement à l'aide unique aux employeurs d'apprentis.
Formalités à remplir pour bénéficier de l'aide	Dépôt du contrat du contrat du contrat d'alternance par l'OPCO	
Périodicité de versement	Mensuel	
Contrôles opérés par l'ASP en cours de versement	<p>DSN pour s'assurer du versement d'une rémunération par l'employeur pour les contrats d'apprentissage</p> <p>Transmission des bulletins de paie par l'employeur pour les contrats de professionnalisation</p>	Transmission mensuelle de la DSN pour les contrats d'alternance conclus entre le 1 ^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023.

b) Aides de l'AGEFIPH

Les entreprises embauchant une personne handicapée en contrat d'apprentissage peuvent percevoir une aide spécifique liée au statut de l'apprenti. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 euros. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois. Les conditions d'octroi de cette aide sont consultables à partir du lien suivant : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>

c) Autres aides financières

- **Le « bonus alternance » pour les entreprises de 250 salariés et plus**

Les entreprises d'au moins 250 salariés dépassant le seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle bénéficient d'aides en faveur de l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). Ce seuil est fixé à 5% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Le montant de l'aide par contrat est de 400 euros (article L6241-4 du Code de Travail).

- **Exonération des rémunérations versées aux apprentis de la contribution à la formation professionnelle**

Les rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de 11 salariés, sont exonérées de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage (articles L6331-1 et L6241-1-1 du Code du Travail).

- **Réduction générale de cotisations sociales**

Les employeurs bénéficient d'une réduction générale dégressive de cotisations sociales applicables aux rémunérations versées aux apprentis (article L241-13 du Code de la Sécurité Sociale).

3. Les personnes éligibles au contrat d'apprentissage

A- Les personnes de 16 ans à 29 ans révolus

Les personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus sont éligibles à la conclusion d'un contrat d'apprentissage (article L6222-1 du Code de Travail).

Pour les apprentis étrangers hors UE (majeurs titulaires de la carte de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » et les étrangers hors UE mineurs confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance, la validation du contrat d'apprentissage par l'OPCO (dépôt du contrat et accord de prise en charge) vaut autorisation de travail. L'employeur (ou l'apprenti s'il est mandaté par l'entreprise) n'est plus obligé de faire une demande d'autorisation de travail via la plateforme mise en œuvre par le ministère de l'intérieur.

Par ailleurs, les étrangers hors UE mineurs confiés à l'Aide Sociale à l'enfance ne sont pas tenus d'être titulaires d'un titre de séjour s'ils souhaitent exécuter un contrat d'apprentissage en France. En revanche, à leur majorité, ils doivent engager des démarches auprès de la Préfecture afin d'être titulaires d'un titre de séjour qui leur permettrait de continuer l'exécution de leur contrat.

Notons que les postulants étrangers « primo-arrivants » ne pouvaient pas conclure un contrat d'apprentissage en France (Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France). Néanmoins, depuis le 31 mars 2021, les candidats étrangers préparant une formation en alternance de niveau Master ou un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles n'ont plus l'obligation de justifier d'une première année d'étude en France pour prétendre à un contrat d'apprentissage. Ainsi, ils peuvent s'engager avec un employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dès leur première année de séjour en France (décret n° 2021-360 relatif à l'emploi d'un salarié étranger).

B- Les dérogations d'âge

a) Avant 16 ans

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. De même, Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze 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 pour débiter leur formation (article L6222-1 du Code de Travail).

A savoir : Un jeune âgé de 14 ans peut signer un contrat d'apprentissage. Toutefois, il ne pourra commencer à l'exécuter qu'à compter de ses 15 ans et un jour, et à condition d'avoir terminé la scolarité du collège (Précis Apprentissage DGEFP).

b) Limitation de l'âge de l'apprenti à 35 ans

La limite d'âge de l'apprenti est de 35 ans au maximum (jusqu'à la veille de ses 36 ans), dans les cas suivants (article D6222-1 du code du travail) :

- lorsqu'un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite un titre ou diplôme d'un niveau supérieur, par un nouveau contrat d'apprentissage ;
- lorsqu'il y a eu rupture du contrat d'apprentissage en cours pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (la cessation d'activité de l'employeur, la faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations ainsi que la mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la

santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (constatée par le médecin du travail).

Cette dérogation sera mise en œuvre à la condition que le nouveau contrat soit conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

c) Les autres dérogations d'âge

La limite d'âge de 29 ans révolus ne s'applique non plus dans les cas suivants (article L6222-2 du Code de Travail) :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a 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 (*Formellement, le contrat d'apprentissage doit être accompagné d'une déclaration sur l'honneur du postulant mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet.*) ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur une liste établie par le ministre des sports.
- lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée maximale d'un an est conclu avec un autre employeur en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel préparé par l'apprenti (article D6222-1-2 du Code du Travail).

4. Les formalités d'embauche d'un apprenti

A- Les documents à remplir

a) Le contrat d'apprentissage (CERFA n° 10103*07)

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit à l'aide d'un formulaire Cerfa type (article R6222-2 du Code de Travail). Les parties demeurent libres de déterminer le nombre d'exemplaires ainsi que la forme (originaux ou photocopies).

Le contrat ou chaque exemplaire de celui-ci doit être signé par l'employeur et par l'apprenti (le représentant légal lorsque l'apprenti est mineur). Il doit préciser :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- l'effectif de l'entreprise ;

- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle ;
- le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage ;
- les conditions dans lesquelles les avantages en nature, lorsqu'ils existent, sont déduits du salaire.

Lorsque l'apprenti mineur est embauché par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur comportant l'engagement qu'il sera satisfait aux conditions prévues pour la formation et l'exécution de ce contrat. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage. Par ailleurs, l'ascendant verse une partie du salaire sur un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti (article L6222-5 du Code du Travail).

Distinction entre la date de conclusion et la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage

La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs signatures conjointes du contrat d'apprentissage. Le nombre de signatures est au moins égal à deux : l'employeur et l'apprenti. Si l'apprenti est mineur à cette date de conclusion, la signature de son représentant légal, généralement l'un de ses deux parents, devra s'ajouter à celle de l'apprenti pour rendre le contrat valide. Ainsi, la signature du représentant légal de l'apprenti mineur ne se substitue pas à celle de ce dernier.

Par ailleurs, les règles juridiques applicables à la relation contractuelle s'apprécient à la date de conclusion du contrat d'apprentissage. A ce titre, une modification législative et/ou réglementaire intervenant en cours de contrat, voire la conclusion d'un avenant modificatif du contrat initial, n'aura, a priori, pas d'impact sur la relation contractuelle en cours au regard des textes à y appliquer, sauf spécification particulière du nouveau texte législatif et/ou réglementaire. De même, l'inscription ou non de la certification professionnelle préparée s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

En revanche, la date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur). Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé (donc conclu). Ainsi la date de conclusion du contrat initial ne peut pas être postérieure à sa date de début d'exécution. Il en va de même de la date de début d'exécution qui ne peut pas être antérieure à la date de conclusion du contrat. En cas de contentieux, le risque qui conduirait à la requalification du contrat en contrat de travail de droit commun (CDI) est réel. De plus, l'absence de validité juridique du contrat d'apprentissage peut conduire le juge à appliquer le régime indemnitaire propre à la rupture d'un CDI.

La DGEFP recommande aux entreprises (ou CFA mandatés) de procéder, avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, à toutes les formalités nécessaires à sa validité, notamment son dépôt.

Référence : Précis Apprentissage (Page 7)

b) La convention de formation par apprentissage

Cette convention définit les relations entre l'apprenti, le CFA et l'entreprise. Celle-ci précise (article D6353-1 du Code de Travail) :

- Le bénéficiaire de l'action : l'apprenti ;
- L'intitulé et l'objectif de l'action ;
- La durée de l'action et son lieu d'exécution ;
- Les périodes de réalisation en entreprise et en CFA ;
- Les moyens de déroulement prévus ;
- Les modalités de déroulement et de suivi ;
- Les modalités d'obtention du diplôme et du titre ;
- Le prix de l'action et les modalités de règlement.

En pratique, un modèle de convention de formation par apprentissage a été réalisé par le ministère du travail. Un arrêté que vous pouvez consulter à partir du lien suivant précise son contenu :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020310050>

B- La procédure de dépôt du contrat d'apprentissage

a) Transmission du contrat à l'OPCO

L'employeur transmet à l'OPCO le contrat d'apprentissage, la convention signée avec le CFA, et éventuellement la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat.

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

Lorsque la formation est réalisée par un CFA d'entreprise, outre le contrat d'apprentissage et, le cas échéant, la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat, une annexe pédagogique et financière est transmise à l'OPCO par l'entreprise. Celle-ci doit préciser (article D 6224-1 du Code de Travail) :

- 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
- Le prix.

Concernant l'apprenti mineur employé par un ascendant, la déclaration souscrite par l'employeur (en remplacement du contrat d'apprentissage) est transmise à l'OPCO dans les mêmes conditions (article D6224-8 du Code de Travail) et soumise à la procédure de dépôt dans les conditions identiques à celles du contrat d'apprentissage de droit commun.

Ces documents doivent être transmis par voie dématérialisée, dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage (article D6224-1 du Code de Travail).

La DGEFP indique qu'il s'agit des seules pièces nécessaires à la décision de l'OPCO de dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO et de prise en charge financière (Précis Apprentissage).

b) Décision de prise en charge du contrat d'apprentissage

A la réception du contrat, l'OPCO vérifie que celui-ci satisfait aux conditions suivantes (article D6224-2 du Code du Travail) :

- la formation visée est éligible à l'apprentissage (Il convient de se référer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour s'assurer de l'éligibilité du diplôme/titre à l'apprentissage. En pratique, la case « formation éligible à l'apprentissage » doit être cochée) ;
- l'âge de l'apprenti ;
- le profil du maître d'apprentissage (être salarié dans l'entreprise, volontaire et de bonne moralité) ;
- le respect de la grille de rémunération réglementaire de l'apprenti.

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 CFA notamment par voie dématérialisée (article D6224-2 du code du travail).

Par ailleurs, l'OPCO dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents pour statuer sur la prise en charge financière. Son silence fait naître au terme de ce délai une décision implicite de refus de prise en charge (article D6224-3 du Code de Travail).

Précisons que le refus de prise en charge d'un contrat d'apprentissage fait obstacle à l'exécution ou à la poursuite d'exécution du contrat par les parties (Article D6224-7 du Code du Travail). En cas de non-respect de ce principe, l'employeur encourt une requalification en contrat de droit commun par le juge saisi avec toutes les conséquences qui en découlent (paiement de dommages et intérêts, rappel de salaire...).

La DGEFP invite l'OPCO à faire tout ce qui lui est possible afin de ne pas créer cette situation de refus implicite de prise en charge, notamment en précisant à l'entreprise, au CFA et à l'apprenti, avant l'expiration des 20 jours, que l'instruction du contrat se poursuit, dans l'hypothèse où il ne serait pas en mesure d'apporter une réponse dans le délai de 20 jours.

c) Dépôt du contrat par l'OPCO

L'OPCO dépose par voie dématérialisée le contrat auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. En cas de refus de prise en charge, il les informe de cette décision ainsi que les motifs de refus (article D.6224-4 du Code de Travail). Le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

d) Procédure en cas de modification du contrat

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis dans les mêmes conditions qu'un contrat initial. A réception de l'avenant, l'opérateur de compétences statue soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge (article D6224-5 du Code du travail).

e) Procédure en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai, notamment par voie dématérialisée, la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle (article D6224-6 du Code du Travail).

C- La période d'essai

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (article L6222-18 du Code de Travail). En effet, cette période s'assimile à une période d'essai. Pour le décompte de ces 45 jours, il ne sera pas tenu compte des jours où l'apprenti suit sa formation théorique en CFA. De même, certaines absences telles que l'arrêt de travail ne doivent pas être comptabilisées par l'employeur.

Attention !!! Même si l'employeur peut rompre unilatéralement cette période probatoire sans aucun motif à condition de notifier la rupture par écrit à l'apprenti, il n'en demeure pas moins qu'une rupture du contrat d'apprentissage au moment où l'apprenti est en arrêt de travail pourrait être remise en cause par un juge si l'apprenti parvient à prouver que cette rupture est liée à son état de santé. Il convient de conseiller aux entreprises qui se retrouveraient dans cette situation d'attendre la fin de l'arrêt de travail pour notifier la rupture aux apprentis soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en mains propres contre décharge.

A noter : La période probatoire de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) s'applique-t-elle pour un apprenti qui était en CDD dans la même entreprise avant de signer un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail qui n'a pas à stipuler sa période probatoire, laquelle s'applique systématiquement à chaque relation contractuelle en apprentissage (article L6222-18 du Code du Travail). Ainsi, aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit une éventuelle réduction de cette période en cas de succession de contrats (CDD et contrat d'apprentissage...). Ce n'est qu'en cas de conclusion postérieure d'un CDI, CDD ou d'un contrat temporaire à la suite d'un contrat d'apprentissage que l'employeur ne peut imposer une nouvelle période d'essai au titre de ces contrats sauf dispositions conventionnelles contraires (article L6222-16 du Code du Travail).

En tout état de cause, la période probatoire (45 premiers jours consécutifs ou non en entreprise) s'applique « automatiquement » lors de la conclusion de chaque contrat d'apprentissage, peu importe que ce contrat fasse suite à un autre contrat d'apprentissage ou à un CDD (Précisions d'Albert Parisot Juriste DGEFP).

D- La visite d'information et de prévention

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche (article R 6222-40-1 du Code de Travail). Cette visite est assurée par le médecin du travail. Elle a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé.

5. La durée du contrat d'apprentissage et la durée de la formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions sur l'apprentissage. A l'issue de cette période, la relation contractuelle bascule dans le droit commun (article L 6222-7 du Code de Travail).

A- La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés (article L6222-7-1 du Code de Travail).

Cette durée peut être portée à 4 ans dans les cas suivants :

- Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti (article R6222-46 du Code de Travail). Cette disposition s'applique également aux apprentis auxquels la qualité

de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage (article R 6222-49 du Code de Travail) ;

- Lorsque l'apprenti est un sportif de haut niveau (article R6222-60 du Code du Travail) ;
- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel par l'apprenti. Cette prolongation peut s'effectuer soit (article L6222-11 du Code de Travail) :
 - Par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
 - Par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Précisons que la durée minimale de 06 mois ne s'applique pas lorsque le contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme initialement préparé par l'alternant. Si ce dernier trouve un nouvel employeur, il peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 06 mois (article R6222-23-1 du Code du Travail).

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

B- La durée de la formation

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé, la durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (article L6211-2 du Code de Travail). Cette durée est calculée sur la base de la durée annuelle de travail, soit 1 607 heures.

En cas de contrat d'apprentissage dont la durée est inférieure à 12 mois, la durée minimale de formation en CFA est calculée prorata temporis.

Lorsque la formation a été entamée dans le cadre de l'article L6222-12-1 du Code du travail sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, les heures de formation en CFA suivies par le postulant à l'apprentissage doivent être comptabilisées dans ce pourcentage (25% de la durée totale).

Par ailleurs, la durée minimale de formation en CFA ne s'applique pas en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage après une rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour le même cycle de formation (article R6222-23-1 du Code du travail).

C- La durée du contrat différente de celle du cycle de formation

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat dans les cas suivants :

- 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.

Dans les 06 cas précités, le Code du travail exige la conclusion d'une convention tripartite par le CFA, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal) qui sera annexée au contrat d'apprentissage (article L6222-7-1 du Code de Travail). En revanche, cette convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans. Elle doit être conclue dans le respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage.

De même, une convention tripartite peut également être conclue 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.

Le modèle de cette convention tripartite établi par arrêté du 14 septembre 2020 est consultable à partir du lien suivant :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=RXAkPiH46HPIfBr9nv5wqlvKSk5AJ5_K4MfKeTuWgLs=

La convention tripartite d'allongement ou de réduction de durée n'est pas requise dans les cas suivants (articles R6222-6 à R6222-10 du Code du Travail) :

- *Lorsqu'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, ou lorsque l'apprenti débute un cycle d'apprentissage pendant trois mois (ou 6 mois à titre dérogatoire en raison des mesures prises en riposte à la crise sanitaire du Covid 19) en qualité de stagiaire de la formation professionnelle dans l'attente de conclure un contrat avec un employeur ;*
- *Lorsque les aménagements de durée de contrat sont apportés en raison de la qualité de personne handicapée de l'apprenti ;*
- *Lorsque les aménagements de durée de contrat sont apportés en raison de la qualité de sportif de haut niveau de l'apprenti.*

Chapitre II : La formation d'un apprenti

1- La formation en entreprise et en CFA

A- L'alternance

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant (article L 6211-2 du Code de Travail) :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

B- Les certifications professionnelles visées par le contrat d'apprentissage

La qualification professionnelle préparée par l'apprenti doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (article L6211-1 du Code du Travail). Selon le ministère du travail, Il s'agit des certifications professionnelles suivantes :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire ;
- un 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...
- Un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

A noter : Les certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CNPE) des branches professionnelles ne sont pas ouverts à l'apprentissage (Questions-Réponses DGEFP).

C- Formation dans l'entreprise

a) Cas d'une seule entreprise

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci (article L6223-3 du Code de Travail).

b) Cas de plusieurs entreprises

La formation peut également être dispensée dans d'autres entreprises, que celle qui emploie l'apprenti, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans celle-ci. Cet accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil est limité à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage, et un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil, sachant que les règles relatives au nombre maximums d'apprentis pouvant être encadrés par un maître d'apprentissage continue de s'appliquer.

Le maître d'apprentissage nommé dans l'entreprise d'accueil est responsable de la mise en œuvre, le cas échéant, de la dérogation au travail de nuit des apprentis. Par ailleurs, l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil pour l'établissement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (article R6223-10 du Code de Travail).

Le Code du travail impose la conclusion d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti qui précise notamment (article R6223-11 du Code du Travail) :

- Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;
- La durée de la période d'accueil ;
- La nature des tâches confiées à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- Les horaires et le lieu de travail ;
- Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;
- Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil et les pièces attestant du respect des conditions imposées par l'article L6223-8-1 ;
- Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;
- Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;
- Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
- L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le CFA (article R6223-14 du Code du Travail). Il se conforme également au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.

De plus, l'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail. Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans cette entreprise nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise (Article R6223-15 du Code du Travail).

Enfin, dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'OPCO pour son dépôt, ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique (Article R6223-12 du Code du Travail).

Attention, l'engagement d'apprentis par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition par l'autorité administrative lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage (Article R6223-16 du Code du Travail).

c) Spécificités relatives aux travaux dangereux

En principe, un employeur ne peut pas confier à un apprenti la réalisation de travaux dangereux pour sa santé et sa sécurité (article L6222-30 du Code du Travail). Toutefois, pour certaines formations professionnelles et sous réserves de certaines conditions, l'apprenti peut accomplir tous les travaux y compris les travaux dangereux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. Celui-ci adresse à cette fin une déclaration à la Dreets (article L6222-31 du Code du Travail).

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, les jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans (les apprentis mineurs) peuvent effectuer des travaux interdits sous réserve d'une autorisation de dérogation (article R4153-39 du Code du Travail).

Travaux réglementés soumis à déclaration de dérogation

Sources du risque	Travaux réglementés soumis à déclaration de dérogation	Références
Activité	Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux au sens de l'article R4412-3 du Code du Travail et des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction au sens de l'article R4412-60 du Code du Travail	Article D4153-17 du Code du Travail
Activité	Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 (empoussièrement dont la valeur est inférieure à 100 fibres par litre)	Article D4153-18 du Code du Travail

Equipement de travail	Travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-46 du Code du Travail	Article D4153-21 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 du Code du Travail	Article D4153-22 du Code du Travail
Milieu de travail	Interventions en milieu hyperbare (classe I, II, III) au sens de l'article R.4461-1 du Code du Travail	Article 4153-23 du Code du Travail
Equipement de travail	Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage	Article D4153-27 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : - Des machines mentionnées à l'article R 4313-78 du Code du Travail, quelle que soit la date de mise en service ; - Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement	Article D4153-28 du Code du Travail
Equipement de travail	Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause	Article D4153-29 du Code du Travail
Equipement de travail	Utilisation d'échelles, d'escabeaux, de marchepieds en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.	Article D4153-30 du Code du Travail
Equipement de travail	Montage et démontage d'échafaudages	Article D4153-30 du Code du travail
Equipement de travail	Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L557-28 du code de	Article D4153-33 du Code du Travail

	l'environnement	
Milieu de travail	Travaux consistant à la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs ainsi que des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.	Article D4153-34 du Code du Travail
Activité	Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux	Article D4153-35 du Code du Travail

Procédure de déclaration de dérogation

Employeurs ou responsables d'établissement concernés

Tout employeur ou chef d'établissement souhaitant affecter un ou plusieurs mineurs à des travaux réglementés doit procéder à une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. Il s'agit notamment (article R4153-40 du Code du Travail) :

- Des employeurs de droit privé ;
- Du directeur du CFA ou de l'organisme de formation ;
- Des chefs d'établissement (dont notamment les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation).

Conditions préalables à la demande de dérogation

Préalablement à la demande d'autorisation de déroger aux travaux dangereux, l'employeur ou le directeur de CFA doit justifier des conditions suivantes : (article R4153-40 du Code du Travail)

Evaluation des risques

Le demandeur à la dérogation doit avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail. Pour rappel, cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail. En pratique, il s'agit pour l'employeur ou le CFA de réaliser le document unique d'évaluation des risques (Duer) conformément aux articles L4121-3 et suivants du Code du Travail).

Mise en œuvre des actions de prévention

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur ou le directeur du CFA doit avoir mis en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux d'encadrement (article R4150-40 du Code du Travail). Cette obligation existe indépendamment de la présence de mineurs dans l'établissement (article L4121-3 du Code du Travail).

La déclaration de dérogation

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, l'employeur ou le directeur du CFA (chacun en ce qui le concerne) adresse une déclaration de dérogation par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail (article R4153-41 du Code du Travail).

Contenu de la dérogation

Cette déclaration précise les mentions suivantes :

- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Les formations professionnelles assurées ;
- Les différents lieux de formation connus ;
- Les travaux concernés par la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux (il s'agit des machines mentionnées à l'article R4313-78 du Code du travail telles que les scies circulaires, ou encore des machines de moulage de caoutchouc...), et en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail ;
- La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

En pratique, la déclaration permet aussi pour le demandeur d'attester qu'il respecte les législations en matière de travaux interdits et réglementés.

Modification du contenu de la déclaration

En cas de modification du secteur d'activité, des formations professionnelles assurées, des travaux concernés ainsi que les machines dont l'utilisation est requise, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (article R4153-42 du Code du Travail).

En cas de modification des différents lieux de formation connus ou de la qualité ou la fonction de l'encadrant (ou maître d'apprentissage), ces informations sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail (article R4153-43 du Code du Travail).

Validité et portée de la déclaration de dérogation

La dérogation a une durée de validité de trois ans. Elle permet d'affecter les jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation (article R4153-40 du Code du Travail). Il s'agit donc d'une déclaration par demandeur et non pour chaque mineur.

Elle est renouvelée tous les trois ans (article R4153-44 du Code du Travail).

Affectation de l'apprenti mineur aux travaux susceptibles de dérogation

Conditions préalables à l'affectation

A la suite de la déclaration et avant toute affectation du jeune aux travaux dangereux, l'employeur ou le directeur du CFA doit respecter les conditions ci-après : (article R4153-40 du Code du Travail).

Information et dispense de formation à la sécurité

L'employeur doit informer le mineur sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

Le directeur du CFA doit lui dispenser la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.

Encadrement de l'apprenti par une personne compétente

L'employeur ou le directeur du CFA doit assurer l'encadrement de l'apprenti en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux.

Obtention de l'avis médical d'aptitude

L'employeur ou le directeur du CFA doit obtenir la délivrance d'un avis médical d'aptitude pour chaque apprenti mineur.

Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans certains établissements.

Tout apprenti mineur affecté aux travaux dangereux bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu par les dispositions applicables aux postes à risque.

Formalités administratives

A compter de l'affectation de chaque apprenti mineur aux travaux en cause, l'employeur ou le directeur du CFA qui déclare déroger, tient à disposition de l'inspection du travail les informations relatives :

- Aux prénoms, nom et date de l'apprenti ;
- À la formation professionnelle suivie (apprentissage), à sa durée et aux lieux de formation connus ;
- À l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;
- À l'information et la formation à la sécurité dispensée à l'apprenti mineur dans le cadre de l'obligation générale d'information et de formation ;

- Aux prénoms, nom, et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer l'apprenti mineur pendant l'exécution des travaux en cause.

Durée d'affectation

Les apprentis mineurs peuvent être affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration de dérogation (article R4153-40 du Code du Travail)

D- Formation dispensée en CFA

Le CFA dispense une formation générale en cohérence avec celle dispensée au sein de l'entreprise. Cette formation doit permettre aux apprentis, d'acquérir des connaissances et de développer des compétences afin de faciliter leur intégration sur le marché de l'emploi. Elle peut également être dispensée dans un établissement d'enseignement, dans des organismes de formation ou en entreprises (article L6231-2 du Code de Travail).

a) Possibilité de faire la formation à distance

Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage peuvent être effectués en tout ou partie à distance (article L6211-2 du Code du Travail). Dans ce cadre, ils sont mis en œuvre selon les modalités classiques de la FOAD, à savoir une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que les évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. Par ailleurs, la réalisation de l'action de formation par apprentissage est justifiée par tout élément probant (article D6211-2 du Code du Travail).

b) Aménagement de la formation pour les apprentis en situation de handicap

Lorsque le médecin du travail propose un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé, Il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le centre de formation d'apprentis et, le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise (Article R6222-49-1 du Code du Travail).

- Cas de l'apprenti en situation de handicap pouvant suivre l'enseignement du CFA

Lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, un aménagement spécifique de la pédagogie est appliqué dans ce centre. Il est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (Article R6222-50 du Code du Travail).

- **Cas de l'apprenti en situation de handicap ne pouvant pas suivre l'enseignement du CFA**

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé soit à suivre cette formation à distance, soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre. Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées. Ils sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage (Article R6222-50 du Code du Travail).

- **Possibilité de conclure des conventions de création d'UFA ou des conventions de délégation d'enseignements**

Pour assurer la formation des personnes en situation de handicap, les conventions de création d'unités de formation par apprentissage (UFA) ou des conventions de délégation d'enseignements peuvent être conclues par le CFA avec, selon le cas, des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap. Elles contiennent les aménagements nécessaires pour tenir compte de la spécificité des formations (Article R6222-51 du Code du Travail).

2- Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur (Article L6223-5 du Code du Travail).

A- Les missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (article L 6223-5 du Code de Travail).

B- Les conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. En l'absence de salarié qualifié, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut assurer cette fonction (article L6223-8-1 du Code de Travail). Par ailleurs, l'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA (article L6223-7 du Code de Travail).

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'un tel accord ou convention,

les conditions réglementaires d'éligibilité à cette fonction se présentent comme suit : (article R 6223-22 du Code de Travail) :

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

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

A savoir : Des dispositions spécifiques sont applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :

*Dans les entreprises relevant de la chambre de métiers et de l'artisanat de région (entreprises de moins de 11 salariés), le maître d'apprentissage doit être titulaire du **brevet de maîtrise** délivré par les chambres de métiers et de l'artisanat de région de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'un diplôme ou titre de niveau équivalent (article R 6261-9 du Code de Travail). **La satisfaction de cette condition est du ressort de l'employeur et non de l'OPCO qui ne peut donc pas refuser la prise en charge d'un contrat d'apprentissage sur ce motif.***

Par ailleurs, lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs (GEIQ), les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement (Article L 6223-5 du Code de Travail).

Enfin, lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (Article R6223-23 du Code du Travail).

C- Le nombre maximal d'apprentis à encadrer par un maître d'apprentissage

En principe, le maître d'apprentissage ne peut encadrer que deux apprentis au maximum. Toutefois, il peut accompagner un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (article R6223-6 du Code de Travail). Par ailleurs, des dérogations individuelles au plafond ci-dessus peuvent être délivrées par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, et renouvelables (article R 6223-7 du Code de Travail).

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

D- La formation du maître d'apprentissage

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident (article L 6223-8 du Code de Travail).

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations (article L 6223-8 du Code de Travail). Par ailleurs, l'OPCO prend en charge les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et l'exercice de ses fonctions (article L 6332-1-3 du Code du Travail).

Une certification relative aux compétences du maître d'apprentissage a été instituée par le ministère du travail (Arrêté du 17 décembre 2018). Cette certification intitulée « *Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur* » permet d'acquérir trois domaines de compétences :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Elle s'appuie sur un référentiel de compétences ainsi qu'un référentiel d'évaluation consultables à partir du lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/certification-matu> (Instruction DGEFP/MCP/2019/115 du 13 mai 2019).

Dans les branches de BTP, un titre de maître d'apprentissage confirmé a été créé par les partenaires sociaux par accord collectif du 29 septembre 1998. Ce titre est obligatoire dans la branche du Bâtiment (article 1^{er} de l'accord collectif du 13 juillet 2004) et facultatif dans la branche des Travaux publics. Il est délivré par les CPREF.

En raison de l'abrogation des dispositions relatives au TMAC dans le Code du Travail, les partenaires sociaux des branches du BTP considèrent le TMAC institué par accord comme un CQP MAC. Ainsi, le maître d'apprentissage qui remplit les conditions de compétences professionnelles non titulaire du CQP MAC doit être engagé dans une démarche de validation des compétences afin d'obtenir cette certification professionnelle.

Ci-dessous les conditions d'obtention du CQP de Maître d'Apprentissage Confirmé :

Compétences Professionnelles	Années d'expériences	Démarche de validation	Instance compétente pour la délivrance du CQP MAC
Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti	2 ans d'expérience en tant que tuteur ou maître d'apprentissage	Validation des compétences et savoir-faire en matière tutorale et pédagogique par le CQP de Maître d'Apprentissage Confirmé	CPREF pour les salariés Chambre des Métiers ou Chambre de Commerce et d'Industrie pour leurs ressortissants et leurs conjoints collaborateurs
Justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification visée	2 ans d'expérience en tant que tuteur ou maître d'apprentissage	Validation des compétences et savoir-faire en matière tutorale et pédagogique par le CQP de Maître d'Apprentissage Confirmé	CPREF pour les salariés Chambre des Métiers ou Chambre de Commerce et d'Industrie pour leurs ressortissants et leurs conjoints collaborateurs

Les formalités à accomplir pour obtenir le CQP MAC dépendent de la situation initiale du maître d'apprentissage :

Qualification préalable du maître d'apprentissage	Formalités à accomplir pour obtenir le CQP MAC
Maître d'apprentissage encadrant pour la première fois un apprenti	Formation au cours du contrat d'apprentissage puis validation par le CQP de MAC au bout de deux ans de fonction de maître d'apprentissage
Maître d'apprentissage ayant moins de deux ans d'expérience de tutorat de jeunes	Formation et validation ou validation par le CQP de MAC dans l'année qui suit la signature du contrat d'apprentissage
Maître d'apprentissage ayant deux ans d'expérience de tutorat	Validation par le CQP de MAC
Maître d'apprentissage titulaire d'un brevet de maîtrise + deux ans d'expérience comme tuteur ou maître d'apprentissage	Obtention du CQP de MAC par équivalence*
Maître d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteur + deux ans d'expérience comme tuteur ou maître d'apprentissage	Obtention du CQP de MAC par équivalence*

**Les Maîtres d'Apprentissage salariés qui ont suivi une formation (Brevet de maîtrise ou de tuteur) peuvent obtenir le CQP de MAC par équivalence. Il leur faudra toutefois remplir et envoyer un dossier de demande à la CPREF avec le justificatif de la formation et de l'expérience de maître d'apprentissage.*

A noter : L'engagement moral mutuel de l'employeur, du salarié qu'il a désigné maître d'apprentissage et de l'apprenti doit être consigné dans une charte prévue par l'accord du 13 juillet 2004 et l'avenant n°1 du 13 novembre 2008 relatif aux compétences des maîtres d'apprentissage. Cette charte doit être obligatoirement associée au contrat d'apprentissage dans le cas de la formation des apprentis.

Ci-après les missions du maître d'apprentissage dans le BTP :

Missions	Objectifs	Activités
1. Accueil	Aider le jeune à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir, présenter l'entreprise et son environnement. Présenter le jeune et ses activités aux salariés.
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au jeune Aider le jeune à la compréhension du travail Guider le jeune dans l'exécution de son travail
3. Suivi de l'alternance	Permettre au jeune de tirer profit au maximum de la formation	Rencontrer l'organisme de formation Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	Accompagner le jeune dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du jeune pour l'exercice du métier, sa motivation et ses perspectives d'évolution personnelle

5. Evaluation	Mesurer les progrès du jeune	Faire un bilan des résultats de l'apprenti Veiller à sa présentation aux examens Participer aux contrôles en cours de formation permettant de délivrer le diplôme
---------------	------------------------------	---

E- L'indemnisation du maître d'apprentissage

a) Le Principe du versement de l'indemnité de maître d'apprentissage

Dans les branches du BTP, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

b) Le paiement de l'indemnité de maître d'apprentissage

Lorsqu'à la conclusion du contrat d'apprentissage le maître d'apprentissage ne dispose pas encore du CQP MAC, l'employeur peut décaler le début du paiement de l'indemnité au moment de l'obtention du CQP MAC. Dans une telle situation, l'employeur doit alors verser une indemnité rétroactive à compter du début du contrat d'apprentissage

c) Le montant de l'indemnité de maître d'apprentissage

Le montant de cette indemnité est défini paritaire au niveau régional. L'accord de branche régional précise notamment si l'indemnité est doublée ou non lorsque le maître d'apprentissage accompagne plusieurs apprentis simultanément.

Ci-après le montant des indemnités octroyées aux maîtres d'apprentissage obtenant le CQP MAC ainsi que leur modalité de versement, décidés par les partenaires sociaux des branches BTP au niveau régional :

Régions	Montant de l'indemnité	Modalités de versement	
Limousin (Accord du 21 décembre 2006 relatif à		6 mois après le début du contrat	50 €
		Mi-parcours (30 juin)	50 €
		31 décembre de la deuxième année	50 €
		Fin du contrat	50 €

l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé)	250 € par apprenti pour un contrat d'apprentissage de 2 ans	Si réussite au diplôme	50 €	
		Contrat d'une autre durée ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage	Montant versé prorata-temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti.	
Bretagne (Avenant n° 2 du 11 décembre 2019 à l'accord du 3 mai 2007 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage)	550 € par apprenti, dans la limite de 3 apprentis, pour un contrat d'apprentissage de 2 ans	6 mois après le début du contrat	137,50 €	
		Mi-parcours 30 juin	137,50 €	
		31 décembre de la deuxième année	137,50 €	
		Fin de contrat	137, 50 €	
		Contrat d'une autre durée ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage	Montant versé prorata-temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti.	
Bourgogne (Accord du 11 janvier 2008 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage)	300 € pour un contrat d'apprentissage de 2 ans 200 € pour un contrat d'apprentissage d'un an	Contrat d'apprentissage de deux ans	Première année	100 €
			Deuxième année	100 €
			Fin de contrat	100 €
		Contrat d'apprentissage d'un an	Première année	100 €
			Fin de contrat sous réserve de l'obtention du diplôme par l'apprenti	100 €

		Contrat d'une autre durée ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage	Montant versé prorata-temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti	
Lorraine (Accord du 12 décembre 2007 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé)	400 € pour un contrat d'apprentissage de 2 ans 600 € pour un maître d'apprentissage encadrant 1 apprentis ou plus	2 mois après le début du contrat	70 €	
		Mi-Parcours 30 Juin	70 €	
		31 décembre de la 2 ^{ème} année	70 €	
		Fin de contrat	70 €	
		Si réussite au diplôme	120 €	
Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Accord paritaire du 17 janvier 2008 relatif à l'indemnité spécifique à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé)	200 € par an et par apprenti	Mois de juin de la première année	200 €	
		Mois de juin de la seconde année	200 €	
		Contrat d'apprentissage d'une durée supérieure ou inférieure ou en cas de rupture anticipée	Montant versé au maître d'apprentissage sera déterminé prorata temporis.	
		Contrat d'apprentissage de deux ans	au plus tard à la date du premier anniversaire de la signature du contrat	225 €
			au plus tard à l'issue du contrat	225 €
			au plus tard à l'issue du contrat si	80 €

Rhône-Alpes (Accord du 1er octobre 2008 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé)	225 € par an et par apprenti dans la limite de 2 apprentis par maître d'apprentissage. Ce montant est augmenté d'une somme de 80 € si l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme.		l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme	
		Contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise	Montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué prorata-temporis de la durée de la fonction.	
Normandie (Accord du 28 novembre 2017 relatif à l'indemnité spécifique de maître d'apprentissage confirmé)	250 € pour un contrat d'apprentissage d'un an 500 € pour un contrat d'apprentissage de 2 ans	Contrat d'apprentissage d'un an	6 mois après le début du contrat	125 €
			A la fin du contrat	125 €
		Contrat d'apprentissage de 2 ans	6 mois après le début du contrat pour la première année	250 €
			A la fin du contrat (année 2)	250 €
		Rupture du contrat d'apprentissage quelle qu'en soit la cause	Montant calculé au prorata du nombre de mois pendant lequel la fonction a été exercée.	
Pays de la Loire (Accord du 5 novembre 2019 portant sur la modification du montant de l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés du bâtiment)	255 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément	Les modalités de versement de l'indemnité sont déterminées par l'employeur. Le montant de l'indemnité est indépendant du niveau de la formation préparée en contrat d'apprentissage et de la réussite ou de l'échec à l'examen de l'apprenti. Lorsque l'exercice de la fonction est interrompu par la rupture du contrat d'apprentissage, et ce quelle qu'en soit la		

		cause, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois pendant lequel la fonction a été exercée.		
Nouvelle Aquitaine (Accord du 29 mars 2018 relatif à l'indemnité spécifique de maître d'apprentissage confirmé)	170 € par année de contrat d'apprentissage Encadrement de deux ou plusieurs apprentis, le maître d'apprentissage perçoit une indemnité complémentaire : 70 € par année de contrat d'apprentissage pour le second apprenti ; 25 € par année de contrat d'apprentissage pour le troisième apprenti.	Le versement de l'indemnité au maître d'apprentissage n'est pas soumis à la condition d'obtention par l'apprenti, de son diplôme. En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au pro rata temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti. Les versements de la prime seront effectués à date anniversaire du début du contrat.		
Picardie (Accord du 22 avril 2010 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé)	520 € pour un contrat d'apprentissage de 2 ans 780 € pour un contrat d'apprentissage de 3 ans	Contrat d'apprentissage de 2 ans	2 mois après le début du contrat	130 €
			Mi- parcours 30 juin	130 €
			31 décembre de la 2 ^{ème} année	130 €
			Fin du contrat	130 €
		Contrat d'apprentissage de 3 ans	2 mois après le début du contrat	130 €
			30 juin N + 1	130 €
			31 décembre N + 1	130 €
			30 juin N + 2	130 €
			31 décembre N + 2	130 €
			Fin du contrat	130 €
		Fin de la première année du contrat d'apprentissage	250 €	

Centre (Accord du 29 septembre 2009 relatif à l'indemnité spécifique au maître d'apprentissage)	500 € par apprenti et par contrat d'apprentissage	Fin du contrat d'apprentissage	250 €
		En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage	Montant versé au maître d'apprentissage sera déterminé au prorata du temps de présence de l'apprenti durant l'année d'apprentissage.
		En cas d'échec à l'examen de l'apprenti, l'indemnité reste due au maître d'apprentissage.	

3- La mobilité de l'apprenti

A- Les règles de durée qui commandent la mobilité de l'apprenti

a) Durée maximale d'exécution du contrat à l'étranger

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée n'excédant pas un an (article L6222-42 du Code de Travail).

b) Durée minimale d'exécution du contrat en France en cas de mobilité à l'étranger

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger à condition que sa durée d'exécution en France soit au minimum de 6 mois (article L6222-42 du Code du Travail).

B- Les formalités

Préalablement à la conclusion de la convention, le CFA adresse à l'OPCO de l'employeur en France, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national.

Dès sa conclusion, la convention définitive est adressée par l'employeur à son OPCO, s'agissant des périodes de mobilité d'une durée de 4 semaines maximum. Pour celles d'une durée maximum d'un an, il revient au CFA de l'adresser à l'OPCO (articles R 6222-68 et R 6222-69 du Code de Travail).

Enfin, précisons que les apprentis originaires d'un pays de l'Union européenne qui effectue une période de mobilité en France bénéficient des dispositions applicables aux contrats d'apprentissage, à l'exception des dispositions relatives au principe de l'alternance, à la finalité du contrat, la durée du contrat, les conditions d'intégration d'une formation en apprentissage, ainsi que celles relatives à la durée de la formation par apprentissage (Article L6222-43 du Code du Travail)

C- Le conventionnement de la mobilité

Que la mobilité soit courte ou longue (4 semaines ou 1 an au maximum), une convention est conclue entre l'alternant, ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger. Cette convention doit préciser notamment (articles R 6222-66 et R 6222-67 du Code du Travail) :

- La date de début et de fin de la période de mobilité ;
- L'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée, objet du contrat d'alternance ;
- Les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;
- Le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du centre de formation (pour les durées de mobilité supérieure à 4 semaines) et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- Les équipements et produits utilisés ;
- Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;
- Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;
- S'il y a lieu, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- Les dispositions applicables à l'alternant dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;
- L'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'alternant, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Les modèles de ces différentes conventions sont consultables à partir des liens suivants :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF679F81E28D2A59AE119A74E0293840.tplgfr38s_3?cidTexte=JORFTEXT000041505640&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041505135

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF679F81E28D2A59AE119A74E0293840.tplgfr38s_3?cidTexte=JORFTEXT000041505665&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041505135

D- La rémunération et la protection sociale de l'apprenti en mobilité

L'entreprise ou l'organisme de formation est, pendant la période de mobilité, seul responsable des conditions d'exécution telles que déterminées par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait à :

- La santé et à la sécurité au travail ;
- La rémunération ;
- La durée du travail ;
- Repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Cette couverture est assurée en dehors de l'Union Européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance maladie (article L 6222-42 du Code de Travail).

Notons que l'apprenti est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les étudiants (article D 412-3 du Code de la Sécurité Sociale).

E- Le financement de la mobilité

L'OPCO se prononce sur la prise en charge financière de la mobilité et informe le ministère chargé de la Formation professionnelle, sous forme dématérialisée, des conventions qui lui sont transmises ainsi que des modifications qui leur sont apportées. Les frais susceptibles d'être pris en charge par l'OPCO au titre de la mobilité hors du territoire national des apprentis se présentent comme suit (article L6332-14 du Code du Travail) :

- Tout ou partie de perte de ressources ;
- Des coûts de toute nature ;
- Les cotisations sociales ;
- La rémunération ;
- Les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national.

En outre, dès lors qu'ils sont supportés directement par les CFA, l'OPCO finance les frais de mobilité internationale selon un forfait identique, qu'il détermine, pour l'ensemble des CFA concernés par domaine d'activités (article D6332-83 du Code de Travail). L'OPCO peut également prendre en charge frais générés par la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers d'autres territoires ultramarins (article L6523-2-3 du Code du Travail).

4- L'apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier permet à un apprenti d'effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France. Les modalités de sa mise en œuvre nécessitent la conclusion d'une convention bilatérale comportant des mentions obligatoires entre la France et le pays frontalier (article 186 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022).

A- Cadre légal de l'apprentissage transfrontalier

L'ordonnance n°2022-1607 du 22 décembre 2022 définit le cadre légal de l'apprentissage transfrontalier selon que la formation pratique ou théorique se déroule dans le pays transfrontalier.

Modalités de la formation dans le pays frontalier	Dispositions applicables	Dispositions non-applicables
Réalisation de la formation pratique dans le pays frontalier (CFA français)	<ul style="list-style-type: none"> la possibilité pour l'apprenti de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en tant que stagiaire de la formation professionnelle en cas de rupture du contrat d'apprentissage transfrontalier ; Obligation pour l'apprenti de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage ; Délivrance de la carte "Etudiant des métiers" à l'apprenti par le CFA ou l'organisme de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> les missions d'appui et d'accompagnement aux entreprises assurées par les OPCO ; le financement des coûts-contrats et les dépenses liées à la formation et à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les OPCO ; la mobilité européenne et internationale des apprentis ; la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle (contributions légales) ; les missions de médiation et de formation des maîtres d'apprentissage des chambres de commerce et d'industrie.
		<ul style="list-style-type: none"> les objectifs du contrat d'apprentissage (obtention d'un diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP) ; la durée de la formation en CFA/OF et les règles relatives au contrôle pédagogique ; l'apprenti employé par un ascendant ;

<p>Réalisation de la formation théorique dans le pays frontalier (Entreprise française)</p>	<p>Toutes les autres dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un double qualification avec deux employeurs dans le cadre de l'exercice d'activités saisonnières ; ▪ la possibilité de débiter le cycle de formation sans employeur dans la limite de trois mois ; ▪ la possibilité de poursuivre la formation théorique en CFA pendant 6 mois en cas de rupture du contrat d'apprentissage ; ▪ la délivrance de la carte "Etudiant des métiers » ; ▪ le rôle du CFA pour trouver un nouvel employeur à l'apprenti en cas de refus par la DREETS de reprendre l'exécution du contrat ; ▪ les règles relatives au fonctionnement des CFA/OF (remontée d'informations et publication des taux d'insertion, d'interruption, les 14 missions des CFA, la communication des comptabilités analytiques...) ; ▪ l'exigence de la certification Qualiopi ; ▪ Règles relatives au financement du contrat d'apprentissage (prise en charge des coûts-contrats par l'OPCO, financement par l'OPCO des dépenses afférentes à la formation et à la fonction de maître d'apprentissage, des dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ainsi que des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage, la participation des régions au financement des CFA). ▪ la mobilité européenne et internationale des apprentis.
--	--	---

B- Gestion des contrats d'apprentissage transfrontaliers par un OPCO unique

La gestion de l'ensemble des contrats d'apprentissage transfrontaliers est confiée à **un seul opérateur de compétences**, agréé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle. Cet opérateur de compétences procède au dépôt des contrats d'apprentissage **dans des conditions fixées par décret (à paraître)**.

C- Modalités de financement de l'apprentissage transfrontalier

Lorsque la formation pratique a lieu dans le pays frontalier

L'Opérateur de compétences unique prendra en charge au titre de la section financière Alternance les dépenses suivantes :

- ✚ les frais supportés par le CFA selon un montant déterminé par arrêté ministériel (à paraître);
- ✚ les dépenses d'investissement du CFA ;
- ✚ les frais annexes (hébergement et restauration) à la formation du salarié en contrat d'apprentissage dès lors qu'ils sont supportés par le CFA.

Lorsque la formation théorique a lieu dans le pays frontalier

Les frais liés à la formation théorique seront pris en charge par **le pays frontalier** dans les conditions déterminées par un accord bilatéral.

D- Adaptations applicables aux territoires ultramarins

Définition des pays frontaliers pour ces territoires

- ✚ **Pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon** : il s'agit des Etats ou territoires de la Caraïbe, ainsi que les Etats ou territoires du continent américain disposant d'une façade atlantique ;
- ✚ **Pour La Réunion et Mayotte** : il s'agit des Etats ou territoires de l'océan Indien, ainsi que les Etats ou territoires des continents disposant d'une façade maritime sur l'océan Indien.

Gestion des contrats d'apprentissage transfrontaliers à un OPCO unique

Pour ces territoires ultramarins, la gestion des contrats d'apprentissage transfrontaliers est confiée à **l'OPCO unique**. **Le Conseil d'administration de cet OPCO peut moduler les niveaux de prise**

en charge fixés pour l'apprentissage transfrontalier afin de tenir compte des surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis en difficulté.

Une analyse complémentaire sera proposée par le Pôle juridique dès que les textes d'application de cette ordonnance paraîtront au Journal Officiel.

Chapitre III : Les droits et obligations de l'apprenti

1- Le temps de travail de l'apprenti

A- La formation en CFA incluse dans le temps de travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA constitue du temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA (article L 6222-42 du Code de Travail).

Précisons que les enseignements peuvent se dérouler dans les CFA entre huit heures et dix-neuf heures, et peuvent démarrer dans les DOM dès sept heures du matin (Article D2621-1 du Code du Travail et décret n°208-1262 du 26 décembre 2018).

La DGEFP indique qu'un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en CFA. Ce dernier doit en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti (Précis Apprentissage).

B- La durée légale ou conventionnelle de travail

Les apprentis sont soumis à la durée légale de travail (35 heures) ou à la durée conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise. Les excédents d'heures en CFA doivent être considérés comme des heures supplémentaires. Lorsque la durée de formation excède la durée du travail en entreprise, l'apprenti est tenu de suivre le temps de formation requis, même si celui-ci excède la durée collective de travail applicable à l'entreprise. Ces heures excédentaires correspondent à du temps de travail effectif et doivent être considérées comme telles (circulaire DGEFP n°2000-26 du 17.10.00).

Par ailleurs, Les apprentis bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de jeunes en formation. La mise en œuvre de ces jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière. Ainsi, pour la prise de RTT, la modulation du temps de travail ne peut se faire que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA (Note DGEFP n°2001-38 du 21.09.01).

C- Les dérogations à la durée légale

Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs peuvent effectuer un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine notamment pour (article R 3162-1 du Code de Travail) :

- Les activités réalisées sur les chantiers de BTP ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

A noter : Les mineurs bénéficient d'une réglementation spécifique notamment en ce qui concerne le temps de travail, le recours aux heures supplémentaires et le travail de nuit. Ils ne peuvent notamment effectuer une durée de travail supérieure à la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale effectuée par les personnes majeures. Aussi, dans les secteurs relevant du champ de l'Opérateur de Compétences de Construction, les apprentis de moins de dix-huit ans ne peuvent travailler le dimanche, ni même de nuit (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaines et sous la responsabilité du maître d'apprentissage) (Articles L3164-5, R3163-1, L6222-26, R6222-25 et L6222-25 du Code du Travail).

2- La rémunération de l'apprenti et les aides financières auxquelles il peut prétendre

A- Le salaire

- a) Niveau de rémunération en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation de l'apprenti (article D.6222-26 et suivants du code du travail)

Année d'exécution	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année du contrat	27% du Smic 40% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction	43% du Smic 50% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction	53% du Smic ou SMC* 55% du Smic ou SMC dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction	100% du Smic ou SMC*
2 ^{ème} année du contrat	39% du Smic 50% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	51% du Smic 60% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	61% du Smic ou SMC* 65% du Smic ou SMC dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	100% du Smic ou SMC*
3 ^{ème} année du contrat	55% du Smic 60% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	67% du Smic 70% du Smic dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	78% du Smic ou SMC* 80% du Smic ou SMC dans le BTP et le Négoce des matériaux de construction**	100% du Smic ou SMC*

**Les taux indexés sur le SMIC pour les personnes âgées de 21 ans et plus s'appliquent sous la réserve qu'ils ne soient pas moins favorables que lorsqu'ils sont indexés sur le salaire minimum conventionnel.*

*** En raison de la fusion de la CCN des matériaux de construction (IDCC 3216) et de la CCN du Négoce du bois et de produits dérivés (IDCC 1947) par arrêté du 05 août 2021, les entreprises relevant de la CCN du Négoce du bois et de produits dérivés sont dorénavant rattachées à la CCN des matériaux de construction (IDCC 3216). A cet égard, à compter du 1^{er} janvier 2025, les stipulations de la CCN du Négoce du bois et de produits dérivés (IDCC 1947) seront remplacées*

par celles de la CCN des matériaux de construction y compris les accords qui y sont rattachés (Accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux construction).

En conséquence, les entreprises relevant du Négoce du bois et de produits dérivés doivent appliquer la grille conventionnelle de la rémunération des apprentis prévue par l'accord du 06 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et l'alternance à compter du 1er janvier 2025.

b) Majoration de quinze points de la rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti est majorée de 15 points si les trois conditions suivantes sont réunies (article D 6222-30 du Code du Travail) :

- Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- Le contrat est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui obtenu précédemment ; que ce soit en apprentissage ou hors apprentissage, quel que soit le délai entre les deux formations ;
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme obtenu précédemment.

Cette majoration s'applique à tout contrat qui remplit ces trois conditions, quel que soit le type de formation visée ainsi que les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage (Questions-Réponses DGEFP sur la rémunération des apprentis). Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Cette majoration s'applique uniquement à la rémunération réglementaire de l'apprenti. Toutefois, cette rémunération réglementaire majorée ne s'applique pas lorsque la rémunération conventionnelle applicable est plus favorable. Enfin, sous la réserve de respecter la rémunération minimum réglementaire applicable, l'employeur est libre d'appliquer la majoration de 15 points sur la rémunération conventionnelle applicable à l'apprenti.

Par ailleurs, lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé d'un an au plus, en raison du handicap de l'apprenti, sa rémunération applicable (légale ou conventionnelle) est celle de la dernière année du contrat majorée 15 points (Article R6222-48 du Code du Travail).

Exemples :

- 1- *Un jeune qui fait un nouveau CAP en 1 an maximum (CAP B) en rapport direct avec un premier CAP (CAP A, dont la rémunération de la dernière année d'exécution était de 39% du SMIC) percevrait pendant sa nouvelle formation en CAP (CAP B), un salaire équivalent*

au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat (39% du Smic) + 15 points, soit 54 % du Smic.

- 2- *Un jeune finit son précédent contrat à 39% du Smic. Il conclut un nouveau contrat répondant aux trois conditions cumulatives précédentes. Son nouvel employeur applique une convention collective prévoyant 50 % du Smic pour une première année contractuelle. La rémunération appliquée sera la rémunération réglementaire (39 + 15, soit 54% du Smic), car plus favorable que la rémunération conventionnelle (50% du Smic). Dans cet exemple, si la rémunération conventionnelle avait été supérieure à celle réglementaire, c'est bien celle-ci qui aurait été appliquée car plus favorable à l'apprenti.*
- 3- *Un apprenti de 20 ans dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue conclut un contrat d'apprentissage d'une durée de quatre ans. Lors de la quatrième année de son contrat, il percevra une rémunération correspondant à une troisième année d'apprentissage majoré de quinze points, soit 93% du SMIC (il a alors 24 ans, soit en pratique 78% + 15% = 93%). Dans ce dernier cas, la majoration s'applique impérativement sur la rémunération applicable, c'est-à-dire légale ou conventionnelle selon les situations.*

c) Déduction des avantages en nature de la rémunération

La rémunération de l'apprenti peut être amputée de la valeur des avantages en nature dont lui fait bénéficier l'employeur selon des conditions particulières. Ces déductions ne peuvent excéder (article D6222-33 du Code du Travail) :

- Un taux moins élevé prévu par une convention ou un contrat particulier ;
- 75% de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale ;
- Un montant égal aux trois quarts du salaire chaque mois.

d) Spécificités relatives à la rémunération de l'apprenti

- **La rémunération de l'apprenti selon la durée du contrat d'apprentissage ou du cycle de formation**

🚦 Selon que la durée du contrat ou la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation

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 raison du niveau initial de compétences de l'apprenti, de la situation initiale de stagiaire de la formation professionnelle de l'apprenti, ou pour favoriser la conclusion d'un contrat d'apprentissage, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (Article D6222-28-1 du Code du Travail).

- ✚ Selon que la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation

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, en raison du niveau initial de compétences de l'apprenti, l'apprenti perçoit pendant la prolongation, un salaire minimum correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon le barème réglementaire (Article D6222-28-2 du Code du Travail).

- **La rémunération minimale de l'apprenti préparant une licence professionnelle ou un Baccalauréat professionnel**

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 selon la grille de droit commun (Article D6222-32 du Code du Travail).

Attention !!!

Les apprentis préparant un baccalauréat professionnel peuvent se réorienter à l'issue de la première année vers un CAP. Dès lors que le diplôme relève du même domaine professionnel, la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année et la rémunération de l'apprenti sera celle d'une seconde année (Article L6222-22-1 du Code du Travail).

- **Rémunération applicable à d'autres situations particulières**

- Echec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (maximum un an), lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé (soit par prorogation du contrat avec le même employeur ou par conclusion d'un nouveau contrat avec un employeur différent), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation (article D6222-28 du Code du Travail).

Par exemple, après un échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat d'un apprenti de 18 ans est prolongé d'une année pour être porté à 3 ans. Durant la deuxième année de son contrat, il percevait 51% du Smic. Ainsi, avec son employeur, ils peuvent proroger

par avenant ce contrat ou il peut conclure un nouveau contrat d'une durée d'un an avec un nouvel employeur. Dans les deux cas, il percevra a minima pendant cette année supplémentaire la rémunération qu'il percevait l'année précédente, soit 51% du Smic.

➤ Succession de contrats avec le même employeur

En cas de succession de contrats avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, et lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme ou titre préparé, sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables (article D6222-29 du Code du Travail). Cette règle fait référence suivant la situation au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire (Questions-Réponses sur la rémunération, DFEFP 08/19).

➤ Succession de contrats avec un employeur différent

En cas de succession de contrats avec un employeur différent lorsque l'apprenti a conclu un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables (article D6222-29 du Code du Travail). Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, s'il y a poursuite du contrat 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 (Questions-Réponses sur la rémunération des apprentis, DGEFP 08/19).

En pratique, la rémunération n'est pas opposable au nouvel employeur dans certains cas :

- Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche ;
- Les majorations de rémunération accordées aux jeunes ayant effectué un premier contrat d'apprentissage dans le secteur public ne sont pas opposables au second employeur lorsque celui-ci relève du secteur privé ;
- Les rémunérations plus favorables aux minima légaux accordées à l'apprenti par son premier employeur.

La DGEFP indique qu'il s'agira de prendre en compte « Le » précédent contrat d'apprentissage et non « UN » précédent contrat d'apprentissage dans le cas d'une succession de contrats d'apprentissage. Par ailleurs, les règles du maintien de la rémunération ne sont pas applicables

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

- Tableau récapitulatif de la rémunération des apprentis en fonction des situations

Situations	Rémunération	Références
Réduction en fonction du niveau initial de compétence 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.	L'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.	Articles L6222-7-1, D6222-28-1 du Code du Travail et Questions-Réponses sur la rémunération des apprentis
Prolongation du contrat pour une durée d'un an ou plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé	Le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.	Articles L6222-11 et D6222-28 du Code du Travail
Contrat d'apprentissage conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.	Majoration de 15 points (impérativement) sur la rémunération légale (et facultativement sur la rémunération conventionnelle)	Article D6222-30 du Code du Travail

Succession de contrats avec le même employeur	Rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent si le titre ou diplôme visé est validé, sauf si la rémunération prévue en fonction de son âge est plus favorable.	Article D6222-29 du Code du Travail et Questions-Réponses sur la rémunération des apprentis
Succession de contrat avec un employeur différent	Rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent si le titre ou diplôme visé est validé, sauf si la rémunération prévue en fonction de son âge est plus favorable (à condition que le nouvel employeur appartienne à la même branche).	Article D6222-29 du Code du Travail et Questions-Réponses sur la rémunération des apprentis
Réduction de la durée du contrat d'un an pour un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel, et qui au terme de la première année du contrat, poursuit sa formation en vue d'obtenir un CAP, et si la certification préparée appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée.	Rémunération égale à une deuxième année de contrat d'apprentissage	Articles R6222-28-1 et L6222-22-1 du Code du Travail
Apprenti handicapé dont la durée du contrat est prolongée d'un an.	Majoration de 15 points dès l'année complémentaire	Article R6222-47 et R6222-48 du Code du Travail

Modification de la rémunération en cas de disposition conventionnelle	Si les règles conventionnelles sont plus favorables que le Code du Travail, ce sont ces règles qui seront appliquées à l'apprenti. Une rémunération conventionnelle applicable pour un premier contrat d'apprentissage n'est pas applicable en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent.	Questions-Réponses DGEFP sur la rémunération des apprentis
Modification de la rémunération en cas de décision de l'employeur	Si la décision de l'employeur est plus favorable que le Code du Travail, c'est cette décision qui sera appliquée à l'apprenti. Une telle rémunération applicable pour un premier contrat d'apprentissage n'est pas applicable en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent.	Questions-Réponses DGEFP sur la rémunération des apprentis

B- Les aides financières

a) Aide financière pour le permis de conduire

Le montant de cette aide s'élève à 500 euros. Elle s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes (décret n°2019-1 du 03 janvier 2019) :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

L'aide financière pour le permis de conduire est incessible, insaisissable, cumulable avec les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales, et elle n'est pas prise en compte dans la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice de prestations sociales.

L'apprenti qui réunit les conditions d'éligibilité et souhaite bénéficier de cette aide, transmet au CFA où il est inscrit sa demande

b) Exonérations applicables aux salaires des apprentis

➤ Exonération de cotisations sociales

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations versées aux apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 79% du Smic en vigueur au titre de l'année considérée. En conséquence, pour les mois de janvier à avril 2022, le Smic mensuel étant égal à 1 603,12 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 266,46 € par mois. À compter du mois de mai 2022, le Smic mensuel étant égal à 1 645,58 €, cette limite est égale à 1 300 € par mois.

➤ Exonération de l'impôt sur le revenu

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic. Ce montant est calculé en multipliant le montant du Smic horaire brut au 1^{er} juillet de l'année d'imposition par 1820 heures (35 heures x 52) (article 81 bis du Code Général des Impôts et Instruction fiscale du 14/01/2011).

c) Le bénéfice de la prime d'activité

L'apprenti peut bénéficier de la prime d'activité lorsqu'il est rémunéré au moins à hauteur de 78% du SMIC, lorsqu'il est une personne isolée assumant la charge d'un ou plusieurs enfants, lorsqu'il est une femme isolée en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux (Article L842-2 du Code de la sécurité sociale)

3- Les possibilités offertes à l'apprenti après un premier contrat

A. Successions de contrats d'apprentissage

L'apprenti peut conclure un contrat d'apprentissage à l'issue d'un :

- Contrat de professionnalisation à durée déterminée pour compléter la qualification acquise en apprentissage ;
- Un autre contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme ou titre pour une qualification différente.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis dans lequel il était inscrit pour

conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre les deux contrats (article L6222-15 du Code de Travail).

B. Le renouvellement du contrat d'apprentissage

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'un an au maximum pour permettre :

- Un redoublement ;
- Une réorientation ;
- Ou une spécialisation complémentaire.

C. Possibilité de conclure un CDD ou un CDI dans la même entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage

L'employeur et l'apprenti peuvent conclure un CDD, un CDI ou un contrat de travail temporaire à l'issue du contrat d'apprentissage. Dans ce cas, aucune période d'essai ne peut être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires. Aussi, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié (article L 6222-16 du Code de Travail).

Chapitre IV : La rupture du contrat d'apprentissage

1. La rupture pendant la période de 45 jours

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (article L 6222-18 du Code du Travail). Cette rupture ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat (article L 6222-21 du Code de Travail).

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

Selon la jurisprudence, la résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant la période des 45 premiers jours peut être faite, que le contrat soit ou non enregistré à cette date (Cass. soc. n°08-40362 du 30/09/2009). Par ailleurs, les juges précisent également que l'employeur doit porter à la connaissance de l'apprenti par écrit, sa décision de rompre unilatéralement le contrat pendant cette période des 45 premiers jours de formation en entreprise (Cass. soc., n°11-26.453 du 29/09/2014). Il est donc recommandé aux entreprises d'avoir recours à une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une remise en main propre contre décharge.

2. La rupture à l'issue de la période de 45 jours

Le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les cas suivants article L 6222-18 du Code du Travail) :

- D'un commun accord ;
- À l'initiative de l'apprenti ;
- En cas de force majeure ;
- Faute grave de l'apprenti ;
- Inaptitude de l'apprenti.

A. La rupture d'un commun accord

Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage. Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est toujours mineur, à la date de la rupture.

Un récent arrêt de la Cour de cassation précise qu'il y a bien rupture d'un commun accord du contrat d'apprentissage si les parties signent un acte de résiliation peu importe le motif évoqué (Cass, Soc, 17 février 2021, n° 19-25.746).

B. La rupture à l'initiative du salarié

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis. Ainsi, l'apprenti qui souhaite rompre son contrat en informe l'employeur au moins cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur par tout moyen conférant date certaine (article D 6222-21-1 du Code du Travail).

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

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal (article L6222-18 du Code du Travail).

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

A noter : Il n'est pas exigé que l'apprenti attende l'intervention du médiateur après sa saisine avant de notifier la rupture du contrat d'apprentissage à l'employeur dans le délai requis sauf s'il est mineur et ne parvient pas obtenir la signature de l'acte de rupture par son représentant légal. Dans ce cas précis, le médiateur devra intervenir, dans un délai maximum de quinze jours

calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat.

C. Rupture pour force majeure

Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de force majeure (article L6222-18 du Code du Travail). Pour information, la force majeure doit réunir les caractéristiques suivantes :

- Être extérieure ;
- Imprévisible lors de la conclusion du contrat ;
- Irrésistible dans son exécution.

La poursuite du contrat en raison de cet événement doit être rendue impossible.

D. Rupture pour faute grave

Le contrat peut être rompu en cas de faute grave (article L6222-18 du Code du Travail). L'appréciation de la gravité de la faute se fait en fonction des circonstances propres à chaque cas. La faute peut être considérée comme grave lorsqu'elle résulte de la violation des obligations du salarié et rend impossible son maintien dans l'entreprise. Les faits doivent être attribués directement au salarié.

E. Rupture pour inaptitude de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement (article L6222-18 du Code du Travail). La rupture est prononcée sous la forme d'un licenciement pour motif personnel (convocation à un entretien préalable et notification de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres).

Dans ces différents cas, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit. Elle est notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'OPCO (article R6222-21 du Code du Travail).

3. La rupture de plein droit

Le contrat d'apprentissage est rompu de plein droit dans les situations suivantes :

- Liquidation judiciaire de l'employeur : Dans ce cas, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Il a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat à l'exception de l'indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (article L6222-18 du Code du Travail). Dans cette hypothèse, l'apprenti ne doit conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire ; ce mode de rupture est réservé au seul

lien contractuel avec l'employeur lui-même.

- Licenciement en raison du décès d'un employeur maître d'apprentissage ;
- Opposition de l'administration pour la poursuite du contrat (article L6225-3 du Code du Travail) ;
- Rupture anticipée pour obtention du diplôme ou de la certification, dans cette hypothèse, l'apprenti doit informer l'employeur, par écrit dans un délai d'au moins un mois avant la fin du contrat (articles L6222-19 et R6222-23 du Code du Travail).

Chapitre V : Le financement du contrat d'apprentissage

1. La prise en charge du contrat par l'Opérateur de Compétences

A. La détermination du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage par les branches

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est déterminé par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la commission paritaire de la branche professionnelle (CPBP), en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Il correspond à un montant annuel sur la base duquel le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) est assuré par les Opérateurs de compétence (OPCO).

De plus, ce niveau de prise en charge comprend les charges de gestion administrative et de production suivantes :

- La conception, la réalisation des enseignements ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;
- La réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité ;
- Le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification Qualité ;
- Les charges d'amortissement annuelles comptabilisées des équipements participant à la mise en œuvre des enseignements par apprentissage ainsi que l'ingénierie pédagogique (leur durée d'amortissement ne doit pas excéder trois ans). (Article D 6332-78 du code de travail)

Par ailleurs, les OPCO peuvent apporter leur appui technique et expertise aux branches dans la détermination du niveau de prise en charge s'ils sont sollicités par la CPNE ou à défaut la CPBP (Article L6332-78 du Code du Travail).

Ci-dessous les modalités de détermination du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (article D 6332-78-1 du code de travail modifié par le décret n° 2022-321 du 4 mars 2022 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage) :

Procédure	Délais
Demande de France Compétences adressée aux branches pour qu'elles déterminent les coûts-contrats	Tout moyen conférant date certaine à la demande
Transmission du niveau de prise en charge déterminé par la CPNE ou la CPBP à l'OPCO dont relève la branche	Deux mois à compter de la demande par France Compétences.
Communication du niveau de prise en charge à France Compétences par l'OPCO	Délai non précisé (Toutefois, il est recommandé que le niveau de prise en charge soit aussitôt communiqué dès sa réception de la CPNE/CPBP ou dans un délai fixé par France Compétences)
Emission des recommandations par France Compétences.	Deux mois à compter de la réception des niveaux reçus de l'OPCO
Prise en compte des recommandations par la CPNE ou CPBP concernée.	Un mois à compter de la réception des recommandations.
<p>A défaut de prise en compte des recommandations de France Compétences dans le délai d'un mois par la CNPE ou la CPBP concernée, un montant annuel de prise en charge applicable au contrat d'apprentissage sera donc entériné par le ministre en charge de la formation professionnelle en tenant compte des recommandations de France compétences. Ces niveaux de prise en charge sont définis désormais par arrêté et non plus par décret et figurent en annexe de l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage consultable à partir du lien :</p> <p>https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042263067&dateTexte=&categorieLien=id</p>	

Par ailleurs, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une durée minimale de deux ans sous réserve des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

B. La détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en cas de carence

Lorsque la CPNE ou la CPBP n'a pas déterminé le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, alors qu'elle y était invitée, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe par arrêté un niveau de prise en charge qui correspond à un montant annuel applicable au contrat d'apprentissage selon le diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé et la nature des dépenses qui y sont comprises (article D6332-78-2 du Code du Travail). Par ailleurs, cet arrêté fixera également la date de conclusion des contrats d'apprentissage à compter de laquelle s'appliqueront l'ensemble des coûts-contrats.

La liste des niveaux de prise en charge en cas de carence des branches figure en annexe de l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage consultable à partir du lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042263067&dateTexte=&categorieLien=id>.

C. La détermination du niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage non fixé par les branches

Auparavant, il revenait aux OPCO de saisir les branches afin qu'elles déterminent le niveau de prise en charge d'un nouveau contrat d'apprentissage (lorsque le coût-contrat n'a jamais été fixé). Depuis le 07 mars 2022, cette initiative relève de France Compétences et ne concerne plus uniquement les contrats d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé mais tout coût-contrat non fixé par les branches et identifié en tant que tel par France Compétences.

Ci-dessous la nouvelle procédure de détermination des coûts-contrats non fixés par les branches

Procédure	Délais
Lorsque France compétences identifie des contrats d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a pas été fixé, elle invite les branches concernées à le déterminer.	Tout moyen donnant date certaine à la réception de cette demande.
Transmission par les CPNE/CPBP du niveau de prise en charge déterminé à l'OPCO dont elles relèvent.	Deux mois à compter de la demande de France Compétences.
Communication du niveau de prise en charge à France Compétences par l'OPCO.	Non précisé, mais la rédaction du décret laisse comprendre que cette information est transmise aussitôt qu'elle lui est communiquée par les CPNE/CPBP
Emission des recommandations par France Compétences.	Deux mois à compter de la réception des niveaux de prise en charge.
Prise en compte des recommandations de France compétences par la CNPE ou CPBP concernée.	Un mois à compter de leur réception par France compétences.

En cas de carence des branches ou à défaut de prise en compte des recommandations de France Compétences, fixation des niveaux de prise en charge par l'arrêté ministériel précité ainsi que la date de conclusion des contrats d'apprentissage concernés par ces coûts-contrats.	Un mois à compter du terme du délai imparti aux branches pour prendre en compte les recommandations de France Compétences.
Ce niveau de prise en charge est établi pour une durée minimale de deux ans sous réserve des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.	

Dans l'attente de la détermination du niveau de prise en charge, l'OPCO verse un montant forfaitaire annuel aux CFA selon les critères suivants (Article D6332-80 du Code du Travail, article 2 et annexe 1 du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage) :

Nomenclature approuvée en 1969 (anciens niveaux)	Cadre national des certifications professionnelles (nouveaux niveaux)	Base forfaitaire en euros (€)
Niveau V	Niveau 3	6 100
Niveau IV	Niveau 4	7 700
Niveau III	Niveau 5	7 600
Niveau II	Niveau 6	6 800
Niveau I	Niveau 7 et 8	7 500

A compter de la fixation du niveau de prise en charge par la CPNE ou la CPBP concernée ou par le ministre chargé de la formation professionnelle, l'OPCO procède éventuellement à la régularisation des sommes dues ou à la récupération des sommes avancées à ce titre, dès le premier versement suivant la décision fixant le niveau de prise en charge applicable.

Pour les contrats d'apprentissage financés à la valeur d'amorçage en 2020, la DGEFP indique qu'une régularisation rétroactive sera effectuée automatiquement par les OPCO en fonction du niveau de prise en charge déterminé par les branches, dès lors qu'il est supérieur au montant de l'amorçage peu importe le prix de la prestation renseigné 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 (les parties ne modifieront pas cette convention).

D. La majoration du niveau de prise en charge pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage déterminé par les branches ou par arrêté du ministre de la formation professionnelle en appliquant une majoration dans la limite de 50 % de ce niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette disposition a été modifiée par le décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

Désormais, les niveaux de prise en charge versés aux CFA par les opérateurs de compétences pourront être majorés dans la limite d'un montant de 4 000 euros (et non plus 50%) selon les niveaux d'intervention fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du handicap. L'objectif est de tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti.

Cette nouvelle règle s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Par arrêté du 7 décembre 2020 paru au Journal Officiel du 12 décembre 2020, l'administration prévoit le référentiel permettant la majoration des coûts-contrats versés aux CFA par les OPCO pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et de besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti.

Ainsi, le calcul du montant de la majoration des coûts-contrats à verser aux CFA par l'OPCO se fait en additionnant les montants correspondant à chacun des 06 modules déterminés par le référentiel. Pour se faire, un montant indicatif est précisé pour chaque module. Par ailleurs, le montant total ne peut excéder 4 000 euros lors de l'évaluation du besoin de compensation.

Pour parfaire votre information, un modèle de grille de calcul de la majoration à présenter par le CFA à l'OPCO se retrouve en annexe de [l'arrêté](#).

L'Opérateur de Compétences de la Construction prend en charge les contrats d'apprentissage conclus par les apprentis reconnus travailleurs handicapés en majorant les coûts-contrats proposés par les branches et validés par France Compétences, dans la limite de 4 000 euros et selon le référentiel prévu par l'arrêté du 7 décembre 2020.

2. La prise en charge des frais annexes

L'OPCO prend en charge les frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage notamment les frais d'hébergement et de restauration (article L 6332-14 du Code de Travail). Ainsi, l'hébergement est financé pour un montant de 6 euros par nuitée. Quant à la restauration, elle est prise en charge pour un montant de 3 euros par repas (arrêté du 30 juillet 2019). Ces montants sont des forfaits. De ce fait, il ne sera pas possible pour un OPCO de fixer un montant différent.

Par ailleurs, Les frais liés à la mobilité internationale des apprentis sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés.

Enfin, les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation sont également pris en charge, selon un forfait déterminé par l'OPCO identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros (article D 6332-83 du Code du Travail). Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement pourra être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition de jeunes pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le premier équipement sera donc acheté par le CFA qui :

- Pour l'équipement pédagogique spécifique, en cédera la propriété à l'apprenti à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Pour l'équipement pédagogique spécifique, le CFA pourra faire le choix de l'achat du matériel directement par l'apprenti. Le CFA viendra rembourser le jeune à hauteur du forfait de premier équipement perçu ;
- Pour le matériel informatique, en conservera la propriété afin de pouvoir le mettre à disposition auprès d'autres apprentis.

(Questions/réponses DGEFP Mise en œuvre de la réforme dans les CFA mis à jour le 30/07/2020)

Dans le cadre du plan de relance, la DGEFP apporte des précisions relatives à l'extension du forfait premier équipement de 500 euros à l'achat de matériels informatiques.

Définition de l'équipement pédagogique spécifique

L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. Sont exclus de l'extension du forfait premier équipement :

- ✚ La location avec option d'achat de matériels informatiques (leasing) ;
- ✚ L'achat d'équipements de sécurité dont les équipements de protection contre la Covid-19 (il s'agit des obligations de l'employeur).

Cette extension ne concerne pas une formation en particulier, mais elle peut viser l'ensemble des apprentis du CFA. Dans ce cas, la propriété du matériel revient au CFA.

En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique et en lien direct avec son exécution (par exemple design graphique, communication numérique formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique...), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait premier équipement et l'apprenti en devient le propriétaire.

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

Mise en œuvre de la prise en charge par l'OPCO

En principe, il revient au CFA d'acheter le matériel informatique. Toutefois, l'apprenti ne peut acheter lui-même le matériel informatique que si celui-ci est en lien direct avec sa formation (design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique...). Dans ce cas, le CFA fait une demande de financement à l'OPCO par la voie classique dans la limite du plafond fixé par l'OPCO (maximum 500 euros) et pourra à son tour rembourser l'apprenti de son achat. Le CFA veillera à conserver tout document justificatif de l'achat et l'OPCO pourra demander à vérifier que l'achat du matériel informatique par le jeune est bien en lien direct avec sa formation.

Lorsque les CFA ont informé les apprentis qu'ils pouvaient acheter eux-mêmes le matériel informatique, deux solutions sont envisageables :

- Primo, le matériel informatique est nécessaire et en lien direct avec la formation du jeune. Dans ce cas, le CFA pourra rembourser le jeune de son achat après en avoir demandé le financement à l'OPCO au titre du forfait premier équipement dans la limite du plafond fixé par l'OPCO (maximum 500 euros). La propriété du matériel revient alors au jeune ;
- Secundo, le matériel informatique n'est pas nécessaire et en lien direct avec la formation du jeune. Dans ce cas, le CFA reste propriétaire du matériel et pourra en demander le financement à l'OPCO, dans la limite du plafond fixé par lui (maximum 500 euros), au titre de l'extension du forfait premier équipement. Le CFA pourra alors mettre à disposition des apprentis ce matériel nouvellement acquis afin de faciliter la formation à distance. Aucun mécanisme de rétrocession n'est possible.

Notons qu'un CFA peut agréger les reliquats de forfait premier équipement non utilisés de plusieurs apprentis pour acheter du matériel informatique.

Montant de l'aide relative à l'extension du forfait premier équipement

Le montant du forfait premier équipement est fixé par l'OPCO, dans la limite de 500 euros par apprenti, et ne constitue pas en tant que telle une aide individuelle à l'apprenti. L'extension du forfait premier équipement ne vient pas en additionnalité du forfait déjà existant. Le montant fixé est un montant maximal. Le financement de l'OPCO s'effectuera à la valeur réelle d'achat de l'équipement, dans la limite du plafond fixé par l'OPCO.

Il incombe alors au CFA de privilégier l'une ou l'autre des solutions s'offrant à lui. Le CFA peut également mobiliser le montant maximum pour articuler les deux solutions (achat d'équipement informatique pour le CFA ou matériel spécifique pour l'apprenti), dans le cadre général de sa stratégie de digitalisation et compte tenu des besoins particuliers des apprentis.

Facturation à l'OPCO par le CFA

Afin d'obtenir le paiement de ces frais de premier équipement, le CFA devra produire une facture détaillée auprès de l'OPCO. Pour faciliter le traitement de ces factures et leur suivi, il est recommandé de les associer à la deuxième facture (7ème mois). Les factures peuvent être

groupées pour plusieurs apprentis ou à l'unité, en fonction de la demande de l'OPCO. Le CFA peut également réaliser plusieurs factures différentes pour plusieurs équipements, l'une au titre du forfait premier équipement pour l'apprenti et l'autre au titre de l'extension à l'achat de matériels informatiques pour le CFA, dans la limite du plafond fixé par l'OPCO.

La facturation de l'OPCO s'effectue au moment de la facturation des frais annexes, que ce soit pour le forfait premier équipement classique ou pour l'extension à l'achat de matériels informatiques. Aucune pièce justificative n'est à transmettre à l'OPCO lors de cette facturation. Toutefois, à la demande de l'OPCO, le CFA devra être en mesure d'apporter toute pièce probante permettant de justifier en quoi l'équipement professionnel est nécessaire et spécifique à la bonne exécution de la formation suivie par l'apprenti. En cas de contrôle a posteriori, le CFA devra être en mesure de justifier le montant facturé à chaque OPCO.

Entrée en vigueur de l'extension du forfait de premier équipement

Sont concernés par l'extension du forfait de premier équipement, les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2020. Les contrats conclus antérieurement, hors convention régionale, peuvent également bénéficier de cette extension. Toutefois, cette extension est possible dans la limite de l'utilisation préalable du forfait et de la capacité du CFA à facturer.

Source : QR Plan de relance alternance du ministère du travail consultable à partir du lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-plan-de-relance-alternance>

3. La prise en charge des dépenses afférentes à l'exercice de la fonction et à la formation du maître d'apprentissage

A. Les dépenses éligibles

L'OPCO prend en charge les dépenses suivantes (articles L6332-1-3 et L6332-14 du code du travail) :

- Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- Les dépenses liées à l'exercice de ces fonctions engagées par l'entreprise.

B. Les conditions de prise en charge

a) Formation du maître d'apprentissage

Les dépenses liées aux actions de formation en qualité de maître d'apprentissage sont soumises à un plafond de 15 euros par heure de formation et une durée maximale de 40 heures (article D 6332-92 du Code du Travail). Ces dépenses comprennent :

- Les frais pédagogiques ;
- Les rémunérations ;

- Les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- Les frais de transport de restauration et d'hébergement.

b) Exercice de la fonction

Les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont limitées à un plafond de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois (article D6332-93 du Code du Travail).

Pour information, les modalités de prise en charge du contrat d'apprentissage, les frais annexes, la mobilité de l'apprenti, la formation ainsi que l'aide à la fonction du maître d'apprentissage par l'Opérateur de Compétences de la Construction sont consultables sur Octopus à partir des liens suivants :

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/mediatheque/Documents%20ref/BATIM-ENT-ALT-Modalit%c3%a9s-PEC-S1-2022.pdf>

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/mediatheque/Documents%20ref/NEGOCE-ALT-Modalit%c3%a9s-PEC-S1-2022.pdf>

<https://groupeconstructys.sharepoint.com/sites/Octopus/mediatheque/Documents%20ref/TP-ALT-Modalit%c3%a9s-PEC-S1-2022.pdf>