

Vade-mecum CFA

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

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

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

AKTO
L'humain au cœur des services

Atlas


Constructys
Votre partenaire compétences


OCAPIAT

 **PCO EP**
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

 **OPCO**
Mobilités


OPCO
SANTÉ


opco
2i
COMPÉTENCES
INDUSTRIES

 **l'opcommerce**
Opérateur de compétences

 **uniformalion**

Sommaire

I - Introduction	3
II - Le financement du contrat d'apprentissage.....	4
II.1 - La prise en charge.....	4
II.2 - Les échéances	11
II.3 - Les frais annexes.....	14
III - Le suivi et le dépôt du contrat	17
III.1 - Le CERFA.....	17
III.2 - La rémunération de l'apprenti	22
III.3 - La convention de formation	25
III.4 - L'accord de prise en charge.....	27
III.5 - Dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO	27
IV - La facturation.....	28
IV.1 - Modalités de facturation des frais pédagogiques	28
IV.2 - Modalités de facturation des frais annexes	31
IV.3 - Temporalité de la facturation des frais annexes	31
V - Modification ou rupture d'un contrat d'apprentissage.....	33
V.1 - Les types d'avenant.....	35
V.2 - Rupture et demande de remboursement.....	38
VI - DECA et versement de l'aide à l'alternance	41
VI.1 - Modalités d'accès à l'aide à l'alternance (à compter de 2023)	41
VI.2 - Points de vigilance	41
VII - API inter convergence	42
VII.1 - Principe général.....	42
VII.2 - Le protocole d'échange de données CFA / OPCO	42
VII.3 - Transmission des contrats et des pièces constitutives	43
VII.4 - Transmission de factures	43
VIII - Lexique partagé CFA/OPCO	44
Annexes	54
Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage	55
Annexe 2 : Convention de formation	65
Annexe 3 : Convention de réduction ou d'allongement de durée.....	70
Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale	71
Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat	81
Annexe 6 : Certificat de réalisation	98
Annexe 7 : Cas d'éligibilité de la certification	99

I. Introduction

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

Le financement s'effectue sur la base d'un niveau de prise en charge (NPEC) au contrat, payable sur facture des CFA aux OPCO.

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

L'objectif de ce document, qui ne se substitue pas au cadre réglementaire en vigueur et explicité dans le [précis de l'apprentissage](#) (DGEFP), est bien de préciser les modalités pratiques de gestion des contrats, au regard des évolutions du dispositif et des doctrines de la DGEFP, par l'identification des éléments communs.

Ce document vise à favoriser l'homogénéité des traitements entre OPCO et à simplifier administrativement le processus de gestion des contrats d'apprentissage.

Il s'inscrit également dans une démarche de « Convergence des process de gestion OPCO / CFA » qui définit une norme permettant de mettre en œuvre un protocole d'échange de données entre les SI des OPCO et des CFA. Cette norme d'échange (API convergence) permet de transmettre à l'OPCO les contrats CERFA (et pièces constitutives) sous réserve d'être mandatée par l'entreprise et les factures.

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1 - La prise en charge

II.1.1 - Le niveau de prise en charge

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

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

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

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

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

Les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans

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

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

Le montant de prise en charge de l'OPCO est calculé en fonction du prix de prestation fixé par la convention de formation et sur la base de ce niveau de prise en charge, au prorata du nombre de mois entre la date de début et de fin d'exécution du contrat d'apprentissage, dans la limite du prix de prestation du CFA.

Exemple pour un financement de 12 mois

Prix de prestation CFA	Niveau de prise en charge (NPEC)	Montant prise en charge OPCO
10000	9000	9000
10000	12000	10000
10000	10000	10000

Le prix de la prestation de l'action de formation en apprentissage peut faire l'objet d'une participation financière de l'entreprise si le montant de prise en charge de l'OPCO ne couvre pas la totalité du prix fixé par la convention de formation. Les dispositions correspondantes sont précisées dans la convention de formation signée entre le CFA et l'entreprise.

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

Pour rappel : la formation est gratuite pour l'apprenti et son représentant légal, comme prévu par l'article L. 6211-1 du code du travail.

II - Le financement du contrat d'apprentissage

- ◆ Si la certification ne dispose pas d'un niveau de prise en charge, l'OPCO engage le contrat suivant la valeur d'amorçage du niveau de la certification visée.

Les valeurs d'amorçage, prévues par niveau, sont les suivantes :

Pour les contrats conclus avant le 01/09/2022 (Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 JORF 14 septembre 2019) :

- Niveau V* / Niveau 3** (CAP) : base forfaitaire de 6 100€ par an
- Niveau IV* / Niveau 4** (Bac) : base forfaitaire de 7 700€ par an
- Niveau III* / Niveau 5** (Bac+2) : base forfaitaire de 7 600€ par an
- Niveau II* / Niveau 6** (Licence) : base forfaitaire de 6 800€ par an
- Niveau I* / Niveaux 7** et 8** (Master et doctorat) : base forfaitaire de 7 500€ par an

Pour les contrats conclus à compter du 01/09/2022 (Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux d'amorçage des contrats d'apprentissage)

- Niveau V* / Niveau 3** (CAP) : base forfaitaire de 5 470€ par an
- Niveau IV* / Niveau 4** (Bac) : base forfaitaire de 5 621€ par an
- Niveau III* / Niveau 5** (Bac+2) : base forfaitaire de 6 000€ par an
- Niveau II* / Niveau 6** (Licence) : base forfaitaire de 6 000€ par an
- Niveau I* / Niveaux 7** et 8 (Master et doctorat) : base forfaitaire de 7 000€ par an

L'ensemble des niveaux de prise en charge figure dans le référentiel NPEC France Compétences, y compris ceux relatifs à des codes RNCP qui ne sont plus utilisables pour de nouveaux contrats (suivant la date de conclusion du contrat d'apprentissage, se référer au fichier de France compétences applicable à cette date) qui permettent de retrouver les valeurs appliquées précédemment.

Dans le cadre d'un renouvellement d'un code RNCP avec attribution d'un nouveau code RNCP, l'OPCO calculera l'engagement avec la valeur d'amorçage en attendant l'introduction du nouveau code RNCP dans le référentiel de France compétences. Toutefois, en cas de renouvellement simple d'une certification (sans modification substantielle et hors cas de fusion ou de scission de certification) il est admis que la certification renouvelée hérite du NPEC déterminé pour la certification à laquelle elle succède. En cas de doute ou de cas particuliers, l'OPCO consultera France compétences, le NPEC sera appliqué après la parution du nouveau référentiel NPEC.

Pour les contrats d'apprentissage conclus dans les territoires d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon) le conseil d'administration de l'OPCO peut :

- Moduler les niveaux de prises en charge pour tenir compte des surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté dans les DOM
- Prendre en charge les frais annexes générés par la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers d'autres territoires d'outre-mer

(cf précis de l'apprentissage et critères de prise en charge des OPCO)

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

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

**Cadre européen des certifications professionnelles

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1.2 - Formation en amont du contrat

Entrée en formation sans employeur

Le CFA peut accueillir un jeune (âgé de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) en amont d'un contrat d'apprentissage.

Le jeune âgé de 16 à 29 ans, aura un statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (signature du cerfa P2S) dans la limite de 3 mois entre le début du cycle de formation et le début d'exécution du contrat. L'OPCO prendra en charge cette période en amont du contrat.

Passé ce délai, le jeune perd le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré, et l'OPCO ne financera que la durée du contrat d'apprentissage.

Données du cerfa :

- Situation avant contrat _ code 7

Ce parcours en amont de la date de conclusion du contrat ne peut dépasser 3 mois à compter de la date d'entrée de l'apprenti dans le cycle de formation. **Le cycle de formation étant débuté, la date de début d'exécution doit correspondre à la date de conclusion du contrat.**

Ce financement rétroactif inclut la prise en charge des frais annexes (restauration/ hébergement) si le centre de formation d'apprentis en remplit les conditions. A défaut de signature d'un contrat dans les trois premiers mois de formation, le centre de formation d'apprentis ne peut prétendre au financement de la période d'accueil d'un jeune sans contrat.

II.1.3 - Exception cas d'apprenti mineur de 15 ans

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

La condition d'âge s'apprécie à la date de début d'exécution du contrat. (Article L6222-1 du code du travail)

C'est à l'entreprise et au CFA de s'assurer que le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle.

L'apprenti mineur peut conclure un contrat avant ses 15 ans et 1 jour mais à la date de début d'exécution du contrat, il doit avoir 15 ans et 1 jour.

Si la rupture intervient entre la date de conclusion et la date de début d'exécution, l'apprenti reste sous statut scolaire et le CFA doit accompagner l'apprenti durant cette période pour trouver un employeur et aucun financement de l'OPCO n'est possible.

Le montant versé par les opérateurs de compétences prend en compte la période passée en centre de formation d'apprentis préalable à la signature du contrat (Article R6332-25).

Données du cerfa :

- Situation avant contrat _ code 1

II.1.4 - Apprenti reconnu travailleur handicapé

Pour l'accueil d'un apprenti bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le CFA détermine le montant de la majoration dans la limite d'un montant de 4 000 euros, par année, selon les niveaux d'intervention fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du handicap (Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2021).

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

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

A noter que ces frais concernent exclusivement ceux supportés par le CFA lorsqu'il accompagne l'apprenti et ne concerne pas les frais engagés par l'employeur. Pour ces derniers, des aides sont prévues : Cf : Agefiph <https://www.agefiph.fr/>

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

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

◆ Actualisation de la majoration en cours de contrat

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

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

Dans le cas d'un contrat supérieur à 24 mois, la modification interviendra à partir de la 3^{ème} année.

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

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

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

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.1.5 - La révision de l'engagement pris sur la base de la valeur d'amorçage

À compter de la date d'entrée en vigueur du niveau de prise en charge défini pour une nouvelle certification ou pour une certification encore non référencée et de la publication du nouveau référentiel des NPEC, la prise en charge financière est revue rétroactivement pour tous les contrats ayant été conclus avant son adoption et ayant bénéficié d'un financement sur une valeur d'amorçage.

L'OPCO réajuste l'engagement à la hausse ou à la baisse pour les contrats conclus à compter de 2021 et transmet un accord définitif de financement.

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

La reprise peut se faire à la demande du CFA ou à l'initiative de l'OPCO.

Le niveau de prise en charge du contrat est déterminé en fonction du code IDCC applicable de l'entreprise et du :

- Code diplôme pour les contrats conclus jusqu'au 31/08/2022
- Code RNCP pour les contrats conclus à compter du 01/09/2022

C'est la date de conclusion du contrat initial qui détermine le niveau de prise en charge du contrat.

Les contrats soldés et terminés avant la publication du niveau de prise en charge du contrat sont également concernés par la revalorisation.

Impact sur l'échéancier de facturation du contrat

L'ajustement du financement de chaque contrat sera répercuté sur l'échéancier de règlement.

Une fois le nouveau courrier d'accord et la mise à jour de l'échéancier reçus, le CFA pourra procéder à la facturation.

Le CFA peut interroger les SI des OPCO via l'API convergence pour récupérer notamment le nouvel échéancier.

En cas de montant trop perçu par le CFA, celui-ci enverra un avoir à l'OPCO et procédera à son remboursement.

Le CFA ne pourra pas solliciter l'OPCO pour réajuster son prix de prestation au regard de la nouvelle prise en charge de l'OPCO.

II.1.6 - Convention de réduction ou d'allongement de durée

Si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu :

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

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

- Dans ce cas, le type de dérogation sur le CERFA doit être renseigné avec le code 21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

II - Le financement du contrat d'apprentissage

Dans le cas où le contrat a une durée inférieure à un an et pour lequel la convention de réduction de durée du parcours est requise, le montant annuel du niveau de prise en charge est proratisé à la durée du contrat et majoré de 10%, dans la limite du montant annuel du niveau de prise en charge.

Cette majoration et proratisation ne s'appliquent pas aux titres à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle pour lesquels le certificateur a déterminé une durée inférieure à 12 mois par voie réglementaire :

- 56T31102 : Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (code RNCP en vigueur à date de publication du vade-mecum RNCP 1884)
- 56T31101 : Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules (code RNCP en vigueur à date de publication du vade-mecum RNCP 1883)
- 56T31107 : Conducteur de transport en commun sur route (code RNCP en vigueur à date de publication du vade-mecum RNCP37878)

Une convention tripartite d'allongement de durée peut être signée pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci, pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (congrés de maternité, arrêt maladie, ...) (Article R6222-10 Code du travail).

- Dans ce cas, le type de dérogation sur le CERFA doit être renseigné avec le code 22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

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

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

II.1.7 - Rupture du contrat et poursuite de la formation

La notification de rupture pourra s'effectuer par voie dématérialisée suivant les plateformes des OPCO.

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

- L'apprenti devient stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (Voir le CERFA demande de prise en charge des cotisations de la sécurité sociale P2S) ou scolaire s'il a moins de 16 ans
- Pendant cette période, le CFA aide à la recherche d'un nouvel employeur et donc la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Jusqu'à la signature du nouveau contrat, l'OPCO continue de financer le CFA, jusqu'à maximum six mois après la rupture du contrat, sans pouvoir dépasser la date prévue de fin des épreuves ou examens (Cf. précis de l'apprentissage).

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.2 - Les échéances

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

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

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

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

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

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.2.2 - La période d'exécution du contrat est supérieure à 36 mois (hors prise en compte de la formation en amont du contrat)

Principe

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) varie entre six mois et trois ans (art. L.6222-7-1 al.1 du Code du Travail).

Un contrôle de la durée minimale/maximale est réalisé au moment du dépôt du contrat sur la plateforme du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Tout contrat d'apprentissage, dont la durée est inférieure ou supérieure sera relancé par l'OPCO.

Exceptions

- Prorogation du contrat : en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat peut être prolongé pour une durée d'un an au plus (art. L.6222-11,1° du Code du Travail)
- Apprentis TH : la durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans (art. R.6222-46 du Code du Travail)
- Sportifs de haut-niveau : la durée du contrat d'apprentissage du sportif de haut niveau peut être portée à quatre ans (art. R.6222-60 du Code du Travail)
- Rupture de manière anticipée : la durée du contrat d'apprentissage peut être d'une durée inférieure à 6 mois, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. (cf. V.2 - Rupture et demande de remboursement).

Financement

Type de contrat	Plafonnement du financement
Contrat initial ou succession de contrat <u>Hors</u> Apprentis Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé Ou sportifs de haut-niveau	Dans la limite des 36 mois
Contrat initial ou succession de contrat <u>Avec</u> Apprentis Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé Ou sportifs de haut-niveau	Dans la limite des 48 mois
Prorogation du contrat en cas d'échec à l'examen (Avenant 33), limité à une fois par contrat <u>Hors</u> Apprentis Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé Ou sportifs de haut-niveau	48 mois
Prorogation du contrat en cas d'échec à l'examen (Avenant 33), limité à une fois par contrat <u>Avec</u> Apprentis Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé Ou sportifs de haut-niveau	60 mois

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.2.3 - La période d'exécution du contrat est inférieure à 12 mois

Dans le cas où le contrat a une durée inférieure à un an,

- Le montant annuel du niveau de prise en charge est proratisé à la durée du contrat et majoré de 10% (si une convention tripartite de réduction de durée est conclue entre le CFA, l'employeur et l'apprenti) (Article R6332-25, IV, 2°),
- Dans la limite du montant annuel du niveau de prise en charge (NPEC) ou du prix de la prestation du CFA lorsque celui-ci est inférieur au NPEC (Article R6332-25, IV, 1° du code du travail)

Exemple 1 : Avec convention tripartite

Prix de la prestation CFA supérieur au NPEC annuel

Date de début d'exécution : 01/05/2022
Date de fin d'exécution : 31/03/2023
Soit 11 mois
Convention tripartite réduction durée = OUI
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 12000 €
Proratisation du NPEC :
 $11\,000\,€ / 12 * 11\text{ mois} = 10\,083\,€$
Majoration de 10% :
 $10\,083\,€ * 1,10 = 11\,092\,€$ limité au NPEC annuel
soit 11000 €

Exemple 2 : Avec convention tripartite

Prix de la prestation CFA inférieur au NPEC annuel

Date de début d'exécution : 01/05/2022
Date de fin d'exécution : 31/01/2023
Soit 9 mois
Convention tripartite réduction durée = OUI
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 9 500 €
Proratisation du NPEC :
 $11\,000\,€ / 12 * 9\text{ mois} = 8\,250\,€$
Majoration de 10% : $8\,250\,€ * 1,10 = 9\,075\,€$

Lorsque la période d'exécution du contrat est inférieure à un an, le CFA perçoit au plus tard 30 jours après la réception de la facture (Article R6332-25, IV, 2°, alinéa 3) :

- Une échéance de 50 % du montant engagé par l'OPCO recalculé sur douze mois.
- Le solde du montant de prise en charge, à la fin du contrat.

Exemple 1 : Sans convention tripartite

Prix de la prestation CFA supérieur au NPEC annuel

Date de début d'exécution : 01/05/2022
Date de fin d'exécution : 31/03/2023
Soit 11 mois
Convention tripartite réduction durée = NON
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 12000 €
Proratisation du NPEC :
 $11\,000\,€ / 12 * 11\text{ mois} = 10\,083\,€$
Pas de Majoration de 10%

Exemple 2 : Sans convention tripartite

Prix de la prestation CFA inférieur au NPEC annuel

Date de début d'exécution : 01/05/2022
Date de fin d'exécution : 31/03/2023
Soit 11 mois
Convention tripartite réduction durée = NON
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 9 000 €
Proratisation du NPEC :
 $11\,000\,€ / 12 * 11\text{ mois} = 10\,083\,€$ limité au prix de la prestation 9 000 €
Pas de Majoration de 10%

II - Le financement du contrat d'apprentissage

Echéancier - Mode de calcul - exemple 2 - Sans convention tripartite

Accord de prise en charge : $11\,000\text{ €} / 12 \times 11\text{ mois} = 10\,083\text{ €}$ limité au prix de la prestation 9 000 €

Période	Echéances	Type échéance	Montant	Justificatif à joindre à la facture
A Réception de l'accord de prise en charge	1 Versement 50% du montant de prise en charge annuel	Initial	Montant engagé par l'OPCO / durée financée x 12 mois x 50% $9000\text{ €} / 11 \times 12 = 9818\text{ €}$ 50% de 9818 €, soit 4909 €	Aucun
A la fin du contrat	2 Montant pris en charge déduction faite de l'échéance 1	Solde	Différence entre le montant engagé et le montant versé à l'échéance 1 $9000\text{ €} - 4909\text{ €}$ soit 4091 €	Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des échéances de facturation

- Lorsque le contrat d'apprentissage prépare à un titre à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle **et** lorsque la durée de ce contrat a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire (cf. Titres précisés rubrique II.1.5), le calcul du niveau de prise en charge sera effectué sur 12 mois (pas d'application du prorata temporis) et le montant ne peut pas être majoré de 10% (Article R6332-25, IV, 2°, alinéa 2).

II.3 - Les frais annexes

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

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

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

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

II.3.1 - Hébergement et restauration

- Hébergement, forfait de 6 € par nuitée (petit déjeuner compris)
- Restauration, forfait de 3€ par repas, dans la limite de deux repas par jour (si hébergement).

(cf Précis de l'apprentissage – Les frais annexes – Les frais de repas et d'hébergement)

II - Le financement du contrat d'apprentissage

II.3.2 - Le premier équipement

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

Il s'agit du premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation théorique lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique.

A titre d'exemples : mallette de couteaux, ciseaux, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation.

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

Ne sont pas éligibles :

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

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

Les équipements de sécurité collectifs et individuels relèvent des obligations de l'employeur. Le forfait premier équipement n'a donc pas vocation à les financer.

II.3.3 - La mobilité européenne ou internationale

Les contrats d'apprentissage peuvent être exécutés en partie à l'étranger, et ce pour une durée maximale d'1 an, sous condition d'en avoir effectué 6 mois minimum en France.

L'alternance n'est pas obligatoire pendant la période de mobilité : l'apprenti peut être soit en formation en entreprise, soit en centre de formation, ou bien en alternance entre l'entreprise et le centre de formation.

Cf. Précis de l'apprentissage – Mobilité européenne ou internationale

Des modèles de conventions de mobilité sont présentes en annexe.

Conditions de prise en charge :

Les frais de mobilité sont des forfaits déterminés par le conseil d'administration de chaque OPCO.

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

Forfait Obligatoire :

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

Forfaits facultatifs :

- Forfaits relatifs à la prise en charge des frais supportés par l'apprenti (perte de rémunération, protection sociale...), à mentionner dans la convention de formation et qui ne pourront être payés que lorsque la convention de mobilité signée aura été transmise à l'OPCO de l'entreprise, sous réserve que les frais soient supportés par le CFA (cf précis de l'apprentissage, Articles D.6332-83 et R.6222-68 du code du travail).

Pour connaître les conditions de prise en charge par OPCO notamment des frais de mobilités vers les territoires d'outre-mer, consultez le site CFA Dock :

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

II - Le financement du contrat d'apprentissage

Les forfaits obligatoires et facultatifs au titre de la mobilité sont pris en charge par apprenti et par contrat.

Le forfait obligatoire est financé si la mobilité est effective, si la mobilité n'a pas lieu, le forfait obligatoire (pour le référent mobilité) ne peut être payé.

Dépenses éligibles : cf Précis de l'apprentissage – Mobilité européenne ou internationale

Bon à savoir

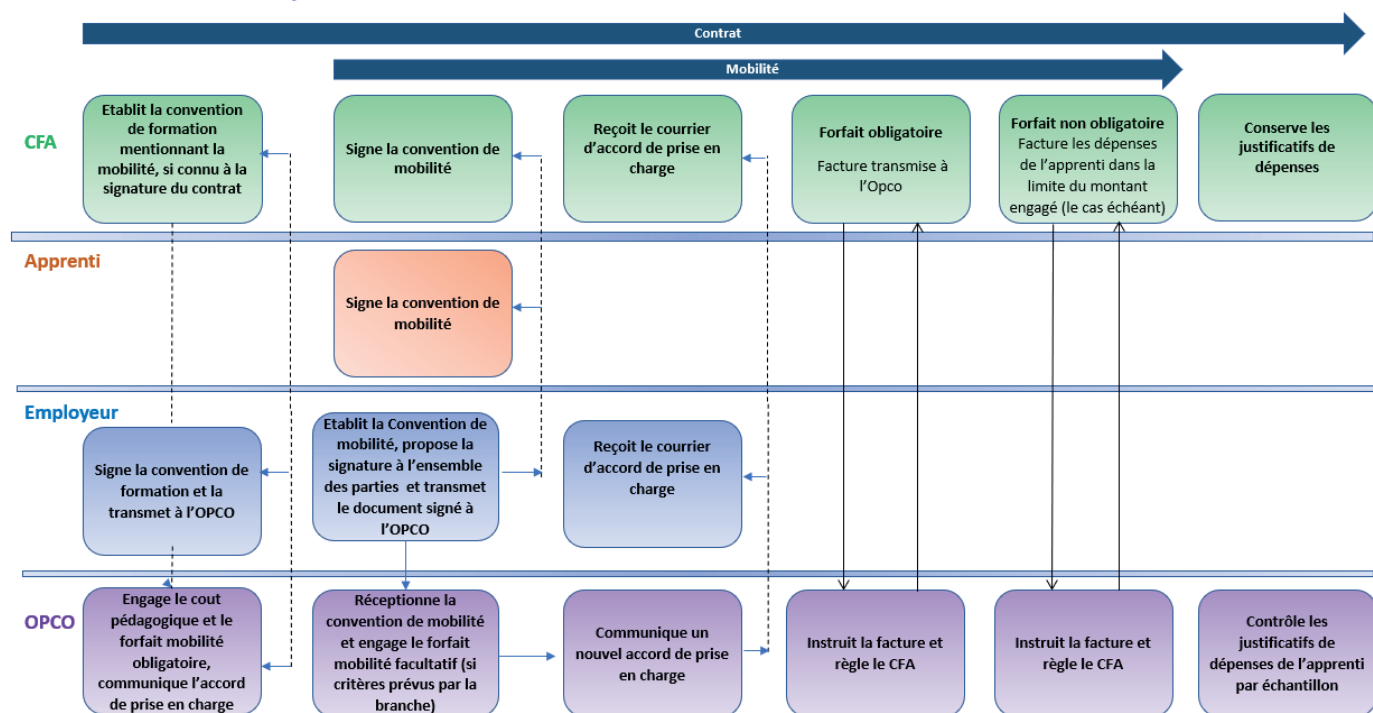
D'autres aides existent :

- Référencées sur le site Euroguidance, peuvent également être mobilisées par l'apprenti ou le CFA auprès des Conseils Régionaux et Départementaux.
- L'Europe propose des bourses dans le cadre du programme Erasmus +.
- Euro App Mobility référence également les dispositifs d'aide à la mobilité européenne pour les apprentis.

Process de financement

Les frais correspondants facturés à l'OPCO par le CFA sont réglés sous condition de transmettre la convention de mobilité signée.

Mobilité internationale : process financement



III - Le suivi et le dépôt du contrat

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

- Le CERFA ou sa transcription numérique
- La convention de formation signée

Pour les CFA d'entreprise, service interne de l'entreprise, la convention de formation est remplacée par l'annexe pédagogique et financière signée précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action, les nom et prénom de l'apprenti et le prix de la prestation

- La copie de la convention tripartite, si dérogation pour allongement ou réduction de durée
- Pour l'apprenti de +29 ans avec un projet de création ou reprise d'entreprise, une attestation sur l'honneur signée par celui-ci

III.1 - Le CERFA

◆ Signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal, s'il est mineur non émancipé), le contrat est établi par écrit sur un formulaire CERFA. (Cf. Précis de l'apprentissage _ Les notions fondamentales du contrat d'apprentissage)

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

Lorsque les OPCO proposent de saisir le CERFA en ligne sur leur portail, la saisie doit correspondre aux données du CERFA signé.

En cas de contrôle, l'entreprise devra présenter le CERFA original signé.

Quelques conseils pour faciliter la gestion des contrats et le versement des aides de l'Etat à l'alternance, versées par l'ASP. L'absence d'erreurs de saisie représente un gain de temps, et permet à :

- L'OPCO de déposer et financer ce contrat dans les meilleurs délais,
- L'entreprise de recevoir les aides rapidement,
- CFA de facturer la 1ère échéance à l'OPCO dans les meilleures conditions

Lorsqu'un élément essentiel est modifié au cours du contrat, un avenant signé par les parties au contrat initial est transmis à l'OPCO (cf. Précis de l'apprentissage _ L'avenant au contrat d'apprentissage)

Exemples d'avenant : un changement de centre de formation d'apprentis, la quotité horaire hebdomadaire, l'adresse du domicile de l'apprenti, la durée du contrat, l'identité du maître d'apprentissage, le décalage de la date d'examen ou d'une épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé...

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

La date de conclusion de l'avenant sur le CERFA :

- Est la date à laquelle les parties ont conclu cet avenant (différente de la date de conclusion du contrat initial).
- Doit être postérieure ou égale à la date de conclusion du contrat initial
- Doit être antérieure ou égale à la date d'effet de l'avenant

PRATICO PRATIQUE : Deux modes de transmission

Par principe, l'entreprise est chargée de :

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

III - Le suivi et le dépôt du contrat

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

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

Dans ce cas, la convention de formation doit faire mention d'un mandat de gestion accordé par l'entreprise et précisant les actions réalisées par le CFA en amont à la transmission des données. Cette transmission concerne uniquement les données du contrat initial.

Cf FAQ [CFADOCK](#)

Informations concernant l'employeur :

- Le SIRET
Il correspond au lieu d'exécution du contrat (établissement où travaille l'apprenti) et doit être actif au moment de sa conclusion.
Ce SIRET doit être cohérent avec l'adresse postale indiquée dans le contrat.
A noter : l'apprenti doit être déclaré dans la DSN de ce SIRET pour que l'entreprise puisse percevoir les aides de l'Etat.
- L'adresse email renseignée
Elle doit être valide et consultée régulièrement (c'est notamment cette adresse qui peut être utilisée par l'ASP, dans le cadre du paiement des aides).
- L'effectif total des salariés de l'entreprise
Il s'agit des effectifs de tous les établissements de l'entreprise (SIREN) au 31/12 de l'année n-1 (article L. 130-1-I du code de la sécurité sociale).

Informations concernant l'apprenti :

Les informations sur l'apprenti concernent notamment son nom et prénom, qui doivent être similaires à celles utilisées dans les documents administratifs de l'entreprise et dans la DSN.

Dans le cas où l'apprenti possède plusieurs prénoms, seul le prénom utilisé au quotidien doit être inscrit dans le CERFA.

Un point d'attention doit être porté sur l'inversion entre

le prénom, le nom de naissance et le nom d'usage.

La date de naissance, qui correspond aux données de la paye transmise en DSN, doit également figurer sur le CERFA, au côté du numéro de sécurité sociale (NIR) de l'apprenti.

Informations concernant le contrat :

La **date de conclusion du contrat** initial correspond au jour où les signatures de l'ensemble des parties sont recueillies.

- Elle ne peut être postérieure à la date du démarrage effectif du contrat (date de début d'exécution).
- C'est la date de conclusion qui détermine l'éligibilité aux aides de l'Etat à l'alternance et le montant du niveau de prise en charge.

Le contrat d'apprentissage comprend plusieurs « dates de début » (article L.6222-12 du code du travail) :

- Exécution du contrat,
- Formation pratique chez l'employeur,
- Période de formation en CFA : Date du 1^{er} jour où débute effectivement la formation théorique en centre de formation (cf notice de cerfa).

La formation assurée à l'apprenti est dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (article L.6211-2 du code du travail).

- Le contrat d'apprentissage commence donc à être exécuté dès lors que débute la formation en entreprise ou en CFA.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

Les parties au contrat d'apprentissage peuvent librement déterminer la date de début d'exécution du contrat en respectant ces dispositions législatives.

Pour une personne ayant débuté un cycle de formation en CFA, sans être engagée par un employeur, dans le cadre de l'article L.6222-12-1, lorsqu'elle conclut un contrat d'apprentissage, la date de début d'exécution doit correspondre à la date de conclusion, puisque la formation a déjà débuté.

Lorsque le contrat succède à un contrat précédent, la date de début d'exécution du contrat devra être postérieure à la fin du contrat précédent pour éviter le chevauchement de contrats et faciliter la gestion des aides.

Le contrat se termine normalement à l'issue de la formation – incluant la fin des épreuves ou la présentation aux examens.

- Dans le cas où finalement la date d'examen n'entrerait pas dans la période couverte par le contrat, l'entreprise doit conclure un avenant pour inclure la date des examens dans la période.

(Cf. Précis de l'apprentissage _ Les durées minimale et maximale du contrat d'apprentissage).

Pour aider à renseigner les informations relatives à la rémunération de l'apprenti, les OPCO mettent à disposition sur leur site, les grilles de rémunération applicables, voire un simulateur de coût contrat.

Le début de formation pratique chez l'employeur est la date à laquelle l'apprenti commence sa formation dans l'entreprise.

- Pour vérifier cette date, l'employeur doit se reporter au calendrier d'alternance transmis par le CFA.

Pour rappel, la 1^{ère} alternance peut commencer par une période en entreprise ou en CFA.

Informations concernant le CFA :

L'établissement de formation responsable, qui doit être indiqué sur le contrat d'apprentissage, peut être différent du lieu de formation.

Le cas échéant, les informations concernant le lieu de formation figureront sur :

- Le CERFA, rubrique Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable
- Et la convention de formation.

Le visa du CFA, sur le CERFA, est celui du CFA responsable.

Informations concernant la formation :

Validité de la certification

- Dates prises en compte pour la validité d'une certification
- Les dates sur le contrat :
 - Date de conclusion du contrat
 - Date de début du cycle de formation
- Les dates de la certification dans le RNCP :
 - Date de la décision d'enregistrement ou date de publication
 - Date d'effet, devenue « date de début des parcours certifiants ». Dans le cas où la date d'effet n'est pas notifiée, la date à prendre en compte est la date de décision d'enregistrement.
 - Date d'échéance de l'enregistrement

Date de publication de la fiche	24-08-2020
Date de début des parcours certifiants	28-07-2020
Date d'échéance de l'enregistrement	28-07-2025

La fiche RNCP du diplôme ou du titre visé doit être active à la date de conclusion du contrat et ouverte à l'apprentissage (case « formation éligible à l'apprentissage »).

- Si la formation a débuté avant la conclusion du contrat, l'éligibilité de la certification se fera à date de début de formation.

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X
En contrat d'apprentissage	X	

Précisions complémentaires

Certification inactive : recours temporaire à une autre certification active

En cas de certification inactive, en cours de renouvellement, l'utilisation d'une autre certification, active pour sa part, puis la rédaction d'un avenant lorsque la certification visée est effectivement enregistrée au RNCP n'est pas possible.

Le changement de diplôme ou titre ne peut se faire par avenant, à l'exclusion du BAC PRO dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

C'est l'objet même du contrat. Le contrat initial doit être rompu et les parties doivent **conclure un autre contrat** sur la certification renouvelée.

Les compétences acquises en préparant la première certification peuvent permettre une réduction de durée par convention tripartite.

Certification arrivant à échéance en cours d'exécution du contrat

L'apprenti pourra se voir délivrer la certification car elle était « en cours de validité au moment de l'entrée en formation » (L.6113-9 du code du travail).

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

Un dossier est considéré comme incomplet lorsque :

- L'entreprise ne transmet pas l'un des documents le composant ;
- Le contrat d'apprentissage n'est pas dûment rempli ou signé par toutes les parties ou ne comporte pas les mentions nécessaires (cf. Modalités de remplissage en annexe 1) pour réaliser l'instruction dans le cadre de la prise en charge financière, du dépôt auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle et du versement, le cas échéant des aides de l'Etat à l'alternance ;
- La convention de formation ou l'annexe pédagogique et financière transmise ne correspond pas à l'apprenti concerné par le contrat ou n'est pas signée ou ne comporte pas les mentions nécessaires à l'instruction financière du dossier.
- En cas d'aménagement de durée, l'OPCO s'assure que la convention tripartite comporte également la signature des parties et qu'elle correspond au contrat pour lequel une prise en charge financière est demandée.

Une relance est effectuée par l'OPCO pour permettre la complétude du dossier et/ou la mise en conformité du CERFA. Sans retour des éléments par l'employeur et/ou le CFA, l'OPCO pourra annuler le dossier de financement (se référer aux conditions générales de gestion des OPCO).

Pour se prononcer sur la prise en charge du contrat et son dépôt, l'OPCO vérifie que l'entreprise dépend de son champ de compétences, puis vérifie si le contrat satisfait aux cinq conditions suivantes :

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

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

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

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

L'apprenti doit avoir entre 16 ans (15 ans et 1 jour) et 29 ans révolus à la date de conclusion du contrat.

Pour les cas particuliers : Cf. Précis de l'apprentissage _ Les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

3. Qualité du maître d'apprentissage

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

L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage (art. L6223-8-1 et R.6223-22 du code du travail). C'est l'entreprise qui déclare s'engager à respecter ces conditions (case à cocher sur le Cerfa).

4. Rémunération des apprentis

L'OPCO doit s'assurer que l'employeur verse une rémunération réglementaire minimale à l'apprenti conformément aux dispositions de l'article D.6222-26 du Code du travail.

5. Certification Qualiopi apprentissage ou équivalent (enseignement supérieur) art. L6316-1 du code du travail)

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

En sus de ces cinq points de contrôle / refus, afin d'éviter tout rejet qui bloquerait le dépôt du contrat après des services de l'Etat (DECA), l'OPCO s'assure de la complétude des champs du CERFA dont la date de conclusion du contrat initial (signature du contrat) qui doit être antérieure ou égale à la date de début d'exécution du contrat.

Aussi, l'OPCO porte au moment de l'instruction du contrat son attention sur les données transmises par l'entreprise pour assurer la facturation par le CFA, faciliter le versement des aides de l'Etat à l'alternance par l'ASP en cohérence avec la DSN de l'entreprise ainsi que l'envoi des données dans AGORA.

Pour accompagner l'entreprise, l'OPCO peut émettre, en complément des points de contrôles qui conditionnent le dépôt, une communication sur des dispositions non conformes notamment sur les dates de contrat/formation, durée du contrat et la rémunération (dispositions particulières et accords de branche).

La responsabilité de la mise à jour est laissée à l'entreprise. A réception du CERFA modifié, l'OPCO analyse les nouvelles informations transmises par l'entreprise.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

III.2 - La rémunération de l'apprenti

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

Rémunération

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

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

◆ Le découpage de l'année 1 est à renseigner de façon obligatoire :

- Il correspond à la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- En revanche, il ne calque pas obligatoirement à la 1^{ère} année du cycle de formation d'un apprenti.

Exemple : un apprenti peut être en 3^{ème} année de cycle de formation, mais c'est lors de cette 3^{ème} année que son contrat d'apprentissage a commencé. C'est donc sa première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Pour plus de renseignements sur les modalités de calcul de la rémunération consulter le précis de l'apprentissage.

◆ La **rémunération minimale réglementaire** d'un apprenti est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel (SMC), au plus favorable, à partir de ses 21 ans, et est basée sur deux critères :

- la **tranche d'âge de l'apprenti** au moment de la date d'exécution du contrat et **son évolution** dans le temps, le cas échéant ;
- L'**année d'exécution du contrat**.

Contrat Apprentissage	Avant 18 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans*	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	
* % du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat				

Pour plus d'information : se référer au Précis de l'apprentissage.

- > **Si - de 21 ans :** % du SMIC en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat
- > **Si + de 21 ans :** % en fonction de l'âge et l'année de contrat calculé sur le SMIC ou le SMC (salaire minimum conventionnel) de l'emploi occupé par l'apprenti selon le plus favorable.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

◆ Rémunération

L'IDCC appliqué dans l'entreprise est en lien avec la relation contractuelle donc la rémunération.

En cas de successions de contrats, trois situations sont possibles (hors prise en compte des changements de tranche d'âge en cours d'année) : (cf. Précis de l'apprentissage _ La rémunération à appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage)

Employeur	CCN appliquée	Rémunération
Employeur 2 égal à Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération versée (qu'elle soit conventionnelle, réglementaire ou contractuelle) lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	Même CCN	Rémunération au moins égale à la rémunération conventionnelle à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat. A défaut de rémunération conventionnelle, rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.
Employeur 2 différent de Employeur 1	CCN différente	Rémunération au moins égale à la rémunération réglementaire à laquelle pouvait prétendre l'apprenti lors du précédent contrat.
Dans les trois cas, si la rémunération réglementaire est plus favorable au regard de l'âge de l'apprenti, c'est celle-ci qui doit lui être appliquée.		

Règles à appliquer selon les types de contrats 21, 22. (cf. Précis de l'apprentissage)

◆ Cas particulier du bachelor :

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

Ainsi il faut examiner les situations au regard du titre ou diplôme auquel est associé le terme de communication « bachelor », et décider ensuite en fonction de la durée du cycle de formation dudit titre ou diplôme.

Force est de constater que nombreux de ces titres ou diplômes auxquels est associé le terme de communication « bachelor », se préparent :

- En 3 ans et particulièrement dans les Ecoles de commerce sous l'identifiant en code diplôme 260.
- Certains ont une durée de cycle de formation d'un an, deux ans, trois ans voire de quatre ans.

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

- Les dispositions de l'article D. 6222-28-1 du Code du travail s'appliquent uniquement pour les titres ou diplômes, « lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du Code du travail »

Ce n'est pas seulement le contrat d'apprentissage en lui-même qui fixe les règles de la rémunération à servir pendant son exécution.

Il est nécessaire de prendre en compte le « passé » de l'apprenti ainsi que la manière et le calendrier qui l'ont amené à préparer ainsi un titre ou un diplôme. Ce dernier est également un critère pratique si le contrat est réduit ou allongé au regard de sa durée habituelle.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

◆ **Tableau synthétique valable uniquement dans le cadre d'un parcours complet en apprentissage depuis le BTS.** Dans ces exemples, l'apprenti n'a jamais conclu de contrat d'apprentissage avant d'entamer ses études supérieures.

En vert, statut apprenti

En absence de couleur, statut étudiant

- Le chiffre 1 = Première année de rémunération à appliquer
- Le chiffre 2 = Deuxième année de rémunération à appliquer

De plus, ne pas oublier de tenir compte de l'âge de l'apprenti (changement de tranches d'âge = Changement de % de rémunération)

Cycle de Licence			Cycle de Master	
BTS 1 ^{ère} année	BTS 2 ^{ème} année	Licence Pro.	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Étudiant 0	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Étudiant 0
Apprenti 1	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 2	Apprenti 2	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 1	Apprenti 2
Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Étudiant 0	Apprenti 2

◆ **Le rôle de l'OPCO dans le cadre de sa mission de dépôt**

Dans le cadre de sa mission de dépôt, l'OPCO doit s'assurer que la rémunération présente sur le CERFA est au moins égale à la grille minimale réglementaire prévue par le code du travail (article D6222-26 du code du travail). A défaut, le contrat sera refusé.

Dans le cadre de sa mission de conseil, l'OPCO pourra être amené à prendre contact avec l'entreprise pour l'informer du non-respect des règles spécifiques ou conventionnelles concernant la rémunération de l'apprenti (majoration de 15 points, succession, licence professionnelle...).

III - Le suivi et le dépôt du contrat

III.3 - La convention de formation

Principe :

Le CFA détermine librement un prix de la prestation avec l'entreprise qui doit figurer dans la convention de formation par apprentissage.

Sur la convention de formation, il est indispensable de préciser clairement le prix de la prestation du CFA ainsi que le reste à charge pour l'entreprise.

- Le CFA pourra transmettre, à l'OPCO, un avenant à la convention de formation pour modifier le prix de la prestation lorsqu'un élément essentiel au contrat d'apprentissage est modifié par avenant au contrat (ex : avenant au contrat pour RQTH, prolongation du contrat pour modifier la date de fin contrat ou suite à échec à l'examen).

Ce montant se distingue du niveau de prise en charge assuré par l'OPCO (ou de la valeur d'amorçage le cas échéant) qui est fonction de la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Article 4 : Dispositions financières

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

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

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

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

- Si le CFA souhaite qu'il n'y ait pas de reste à charge, il peut indiquer la somme de 0 euros, dans la colonne "reste à charge" de la convention formation

Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu ensuite, mais seulement lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti : un échec à l'examen, par exemple. Dans ce cas, le CFA est autorisé à transmettre à l'OPCO un avenant à la convention de formation pour actualiser le coût de la prestation.

Un avenant à la convention de formation ne conduit pas, automatiquement, à la réévaluation du montant accordé.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

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

- Le prix de l'action de formation ainsi que les modalités de règlement pour la totalité du contrat (Montant du prix global de la formation)
- Les différents types de frais annexes
 - Repas (déjeuner + dîner, si hébergement)
 - Hébergement (nuitée)
 - 1^{er} équipement professionnel
 - Les frais de mobilité européenne ou internationale des apprentis ainsi que ceux vers l'Hexagone ou vers d'autres territoires d'outre-mer
- Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2021, le montant de la majoration travailleur handicapé fait référence à l'évaluation effectuée par le référent handicap du CFA, lorsque sur le CERFA la case « oui » est cochée pour : Déclare bénéficiaire de la reconnaissance « travailleur handicapé »

La convention de formation (Article D6353-1 du code de travail) est un document constitutif obligatoire (cf. Précis de l'apprentissage) en vue de déposer le contrat, aussi les informations ci-après sont vérifiées par **l'OPCO en cohérence avec les données du CERFA** :

- SIRET entreprise
- Raison sociale entreprise
- SIRET CFA responsable
- Dénomination CFA
- Adresse CFA
- Lieu principal de formation
- Nom, prénom apprenti
- Code RNCP
- Dates de contrat
- Dates de formation
- Nb d'heures de formation
- Information sur le statut du jeune si le cycle de formation a débuté avant le contrat d'apprentissage avec les dates
- Dispositions financières (prix de la formation, majoration RQTH et frais annexes)
- Signatures de la convention de formation

NB : Lorsque la transmission à l'OPCO est assurée par un CFA doté d'un mandat de gestion, la convention de formation doit mentionner explicitement l'accord de l'entreprise (cf Article 7, convention type DGEFP)

CAS PRATIQUE

N°1 : Si NPEC connu à la date de conclusion du contrat

Lorsque le NPEC est connu et que le montant de la prestation fixé par le CFA est différent de celui-ci, l'OPCO tient compte du montant de la prestation CFA indiqué dans la convention pour déterminer le montant pris en charge au regard du NPEC :

- Si le prix de la prestation CFA est inférieur au NPEC
 - L'OPCO finance à hauteur de ce prix
- Si le prix de la prestation CFA est supérieur au NPEC
 - Le financement de l'OPCO est plafonné au NPEC
 - L'écart entre le prix de la prestation du CFA et le financement de l'OPCO peut faire l'objet d'une participation financière de l'entreprise

N°2 : Si NPEC non déterminé à la date de conclusion du contrat

Si la certification ne dispose pas d'un NPEC, l'OPCO engage le contrat suivant à la valeur d'amorçage du niveau de la certification visée dans la limite du prix de prestation fixé par le CFA dans la convention de formation.

A l'issue de la date d'entrée en vigueur du NPEC, la prise en charge financière est revue pour tous les contrats ayant été conclus avant son adoption et ayant bénéficié d'un financement au montant d'amorçage selon les principes suivants :

- Rétroactivité des régularisations des sommes dues ou des récupérations des sommes avancées ;
- En cas de trop perçu, le CFA devra émettre un avoir et procéder au remboursement ;
- Plafonnement des prises en charge OPCO sur le prix de prestation du CFA déterminé dans la convention de formation.

L'OPCO réajuste, à la hausse ou à la baisse, l'engagement et transmet un accord définitif de financement (aucun avenant à la convention n'est nécessaire).

Cf paragraphe II -1 -4 révision de l'engagement pris sur la valeur d'amorçage.

III - Le suivi et le dépôt du contrat

III.4 - L'accord de prise en charge

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

Ainsi, le montant ne sera pas calculé en fonction de la durée de réalisation de la formation mais en fonction de la durée réelle du contrat.

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

Le financement du contrat est proratisé en fonction du nombre de mois réalisés. Le calcul débute au premier jour d'exécution du contrat d'apprentissage, en formation pratique ou théorique.

Le dernier mois est considéré comme exécuté entièrement. Le décompte du nombre de mois se fait donc bien sur mois glissant.

L'engagement pourra être revu à la baisse en cas de rupture du contrat (cf. chapitre rupture). L'OPCO pourra envoyer un nouvel échéancier au CFA.

Exemple :

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

- Du 28 septembre de l'année N au 27 septembre année N+1 (12 mois)
- Du 28 septembre au 03 octobre de l'année N+1 (1 mois) – même si le contrat s'arrête le 3 octobre. Le financement est entier même si la période est inférieure à un mois.

L'OPCO transmet, par voie postale ou dématérialisée un accord de prise en charge individuel au CFA qui mentionne :

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

L'OPCO met à disposition par tous moyens

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

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

Les notifications sont disponibles sur les services en ligne de l'OPCO.

A réception de l'accord de prise en charge, le CFA peut prendre contact avec l'OPCO en cas d'écart constaté ou question.

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

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

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

(Art. D6224-4 du Code du travail)

Le cas échéant, les modifications du contrat et la rupture du contrat sont également déposées par l'OPCO.

La facturation par la norme d'échange est conditionnée au dépôt du contrat (Cf. chapitre API).

IV - La facturation

Les règlements seront effectués après réception des factures correspondantes et du certificat de réalisation, le cas échéant.

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

IV.1 - Modalités de facturation des frais pédagogiques

A partir de la 2^{ème} échéance, le CFA doit justifier de la réalisation de l'action de formation par l'apprenti pour l'échéance, perçue précédemment, avec le certificat de réalisation.

La durée de prise en charge par l'OPCO intègre potentiellement une période en entreprise en amont du début du cycle de formation et à l'issue des examens.

Les dates à renseigner sur le certificat de réalisation doivent couvrir **l'ensemble des périodes facturées**.

Au terme du contrat d'apprentissage, le CFA transmet à l'OPCO le certificat de réalisation couvrant la totalité de la période du contrat qui clôture le dossier. Sans ce document, l'OPCO pourra demander le remboursement de la dernière échéance.

PRATICO PRATIQUE : Dans une logique de simplification, la facture émise par le CFA peut valoir certificat de réalisation à condition que toutes les informations nécessaires soient reprises, (cf. items en bleu dans le modèle de certificat de réalisation) et qu'on identifie bien l'émetteur de la facture, l'IBAN du CFA et la date.

L'objectif du certificat de réalisation en vigueur est bien d'attester de la réalisation de l'action par l'apprenti.

Notamment, la période couverte par l'échéancier devra être clairement formalisée ainsi que la reprise des mentions relatives à la conservation des pièces justificatives par le CFA.

Lorsqu'un contrat est conclu et transmis à l'OPCO, que la période de facturation concerne la formation en amont du contrat et que celui-ci est finalement rompu/annulé avant le démarrage du contrat, le CFA ne peut pas prétendre au règlement de la période en amont du contrat.

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

Exemple :

- Contrat conclu le 15/01/2023
- Début d'exécution : 01/02/2023
- Fin d'exécution le 31/07/2024
- Durée à financer = 18 mois
- NPEC de 10 000 euros
- Montant total de la prise en charge financière = 15 000 €
- Montant de la majoration annuelle acquise au début du contrat = 3500 € / an soit un total de 5250 €
(= 3500/12 *18)

Période de couverture	Cout pédagogique	Majoration travailleur handicapé	Montant total à facturer
Année 1			
01/02/2023 au 31/07/2023	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 40\% = 4000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 40\% = 1400 \text{ €}$	5400 €
01/08/2023 au 31/10/2023	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 30\% = 3000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 30\% = 1050 \text{ €}$	4050 €
01/11/2023 au 31/01/2024	$15000 \text{ €} / 18 * 12 * 30\% = 3000 \text{ €}$	$3500 \text{ €} * 30\% = 1050 \text{ €}$	4050 €
Sous total année 1	10000 €	3500 €	13500 €
Année 2			
01/02/2024 au 31/07/2024	Solde $15000 \text{ €} - 10000 \text{ €} = 5000 \text{ €}$	Solde $5250 - 3500 = 1750 \text{ €}$	6 750 €

IV - La facturation

IV.1.2 - Modalités de facturation des frais pédagogiques pour le contrat moins 12 mois

Exemple avec réduction de durée :

- Début d'exécution : 01/02/2023
- Fin d'exécution : 31/12/2023
- Durée à financer : 11 mois
- Convention tripartite de réduction durée : oui
- Prix de la prestation formation : 12 000 €
- NPEC-Niveau de prise en charge annuel de la branche : 12 000 €
- Montant total de la prise en charge financière : $12000 / 12 \text{ mois} * 11 \text{ mois} = 11000 \text{ €}$
 - Majoration, $11000 * 10\% = 1100 \text{ €}$
 - $11\ 000 + 1100 = 12\ 100 \text{ €}$ limité au NPEC annuel, soit 12000 €

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Justificatif à joindre à la facture
À compter du 01/02/2023	1 Couts péda. 50%	6000 €	6 mois 01/02/2023 31/07/2023	Aucun
À compter du 01/02/2023	Frais 1 ^{er} équipement	X € (dans la limite de la prise en charge OPCO)	01/02/2023 au 31/12/2023	Aucun
À compter du 31/12/2023	2 Solde Couts péda.	6000 € (12000€ - 6000€)	5 mois 01/08/2023 31/12/2023	Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des périodes d'échéances
À compter du 31/12/2023	Frais annexes	X € (1) (dans la limite de la prise en charge OPCO)	01/02/2023 31/12/2023	Aucun

IV.2 - Modalités de facturation des frais annexes :

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

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

- Pour les frais de premier équipement : dans la limite d'un forfait défini par l'OPCO et d'un montant maximal de 500€ par contrat
- Pour la mobilité européenne ou internationale : dans la limite du forfait défini par l'OPCO en €
- Pour les frais de restauration : nbre de repas x 3 €

- Pour les frais d'hébergement : nbre de nuitées x 6 €

Pour un apprenti qui est hébergé et demi-pensionnaire, un forfait global peut être facturé :

- nombre de repas x 12€ (1 repas le midi, 1 repas le soir, 1 un forfait hébergement), en veillant à détailler les frais repas et les frais hébergement distinctement.

Suivant les OPCO, les factures peuvent être groupées pour plusieurs contrats ou exclusivement à l'unité.

Lorsque le CFA ne propose pas directement une restauration et/ou un hébergement collectif(ve) mais a convenu avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA (extrait du Questions/Réponses DGEFP 12/2020)

IV.3 - Temporalité de la facturation des frais annexes

Une facture des frais est transmise à l'OPCO, par le CFA, au même rythme de facturation que les échéances ou à un rythme moindre, après accord entre OPCO et CFA.

- La première facturation :
Les frais de 1^{er} équipement seront facturés à compter de la facture de la 1^{ère} échéance si les achats ont déjà été réalisés
- Les factures suivantes :
Les frais d'hébergement, de restauration seront facturés à compter de la 2^{ème} échéance
- La facturation mobilité internationale est transmise dès la mobilité réalisée

IV - La facturation

Exemple d'un CA conclu du 03/09/2023 au 04/07/2025 avec dates de formation du 10/09/2023 au 15/06/2025 Niveau de prise en charge : 10 000 euros

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA et à transmettre à l'OPCO
À compter du 03/09/2023 - après dépôt	Versement 1 ^{ère} échéance de 40% du NPEC Dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	03/09/2023 02/03/2024	Facture 1^{ère} échéance
À compter du 03/03/2024	Versement de la 2 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2024 02/06/2024	Facture 2^{ème} échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (1 ^{ère} échéance) + facture des frais annexes liés à la 1 ^{ère} période
À compter du 03/06/2024	Versement de la 3 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/06/2024 02/09/2024	Facture 3^{ème} échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (2 ^{ème} échéance) + facture des frais annexes liés à la 2 ^{ème} période
À compter du 03/09/2024	Versement de la 4 ^{ème} échéance : 40% du NPEC à la production de la facture	4 000 €	03/09/2024 02/03/2025	Facture 4^{ème} échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (3 ^{ème} échéance) + facture des frais annexes liés à la 3 ^{ème} période
À compter du 03/03/2025	Versement de la 5 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2025 02/06/2025	Facture 5^{ème} échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (4 ^{ème} échéance) + facture des frais annexes liés à la 4 ^{ème} période
À compter du 03/06/2025	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	1 333,33 €	03/06/2025 04/07/2025	Facture du solde + certificat de réalisation de la période réalisée (5 ^{ème} échéance) + facture des frais annexes liés à la 5 ^{ème} période
04/07/2025				Certificat de réalisation de la période réalisée (facture solde) + facture des frais annexes liés à la dernière période

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant, rédigé sur le CERFA, lequel est transmis à l'OPCO et déposé dans les mêmes conditions que le contrat initial.

>> Avenant au contrat d'apprentissage

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

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

- Par exemple, notamment, un changement de centre de formation d'apprentis, de la quotité horaire hebdomadaire, de l'adresse du domicile de l'apprenti, de la durée du contrat, ou de l'identité du maître d'apprentissage, du décalage de la date d'examen ...

Après dépôt du contrat auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, pour toute modification d'un champ du CERFA, l'employeur doit établir un avenant au contrat et suivant les données modifiées, le type d'avenant sera fonction de la modification réalisée (chapitre type d'avenant)

Pour un avenant de type 31 ou 37, il est nécessaire qu'un avenant à la convention formation soit signé par l'employeur qui reprend l'ancienneté du contrat initial

L'avenant est conclu dans les mêmes formes et avec les mêmes exigences que le contrat d'apprentissage initial ; le CERFA est transmis aux autres acteurs concernés par la relation contractuelle.

A réception de l'avenant, l'opérateur de compétences instruit puis dépose l'avenant par voie dématérialisée auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (SI DECA)

Si le type de contrat est un avenant, c'est la date de conclusion du contrat initial qui sera prise en compte dans les critères d'attribution de l'aide (extrait du guide opérationnel ASP)

>> Points de vigilance lors de la complétude du CERFA

- La date de conclusion (de signature) à renseigner sur l'avenant est la date où intervient le consentement des parties sur les modifications à apporter au contrat initial (et non celle du contrat initial).
- Pour un avenant, la date de début d'exécution du contrat est toujours la date de début d'exécution du contrat initial sur lequel porte l'avenant.
- La date d'effet de l'avenant est la date à laquelle la modification portée au contrat initial prend effet, elle est comprise entre le début de d'exécution et la date de fin du contrat initial.
- Le redoublement est autorisé en apprentissage uniquement après un échec à l'examen (article L6222-11 du code du travail).
- Le cas de la modification du titre ou diplôme visé ne peut pas faire l'objet d'un simple avenant : il faut rompre le contrat en cours et en conclure un nouveau.

Exceptions dans le cadre de l'article L6222-22-1 du code du travail : apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle (avenant code 35).

Pour en savoir + : Cf. Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation et, Précis de l'apprentissage - partie L'avenant au contrat d'apprentissage

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

>> Version corrective ou avenant ?

Une version corrective se distingue d'un avenant.

- L'avenant vient modifier substantiellement un contrat en cours (avec une date d'effet d'avenant variable selon le moment à partir duquel la modification apportée prend effet).
- La version corrective vient corriger une erreur sur le contrat initial (à date d'effet du 1^{er} jour de la date de début d'exécution, type contrat hors codes avenant).

Une version corrective/un avenant est obligatoirement signé par les deux parties au contrat et doit être transmise par l'employeur à son OPCO pour dépôt, par les moyens habituels (portail en ligne, ...)

Si l'avenant ou la version corrective affecte la rubrique relative à la formation théorique, il doit également être visé par le CFA.

Dans le cas où l'avenant/la version corrective affecte une partie du contrat, autre que la formation, il sera transmis par l'employeur au CFA pour information.

>> Démarches complémentaires :

Un avenant à la convention de formation est à transmettre à l'OPCO, conjointement à l'avenant au contrat, dans les cas suivants pour modification des éléments financiers :

- Modification du CFA
- RQTH avec majoration de la prise en charge au titre du handicap
- Modification de la date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : suite échec à l'examen, allongement de durée (RQTH ou sportif de haut niveau), ...

La réception d'un avenant à la convention de formation pour des cas autres que ceux listés ci-dessus, n'entraînera pas la révision de la prise en charge par l'OPCO.

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

V.1 - Les types d'avenant

Cadre	Libellé des champs modifiés par l'avenant	Type avenant	Remarques
Employeur	SIRET, raison sociale, adresse, code postal, ville	31	Changement de SIREN dans le cadre d'une succession, vente, fusion.... – L1224-1 du Code du travail
	SIRET, raison sociale, adresse, code postal, ville	32	Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
	SIRET, raison sociale, adresse, code postal, ville	37	Changement de clé NIC (5 derniers chiffres du Siret)
Apprenti	Nom de naissance, nom d'usage, Prénom, adresse	36	
	Travailleur handicapé	34 36	34 : Avec prolongation du contrat 36 : sans prolongation du contrat
	Sportif de haut niveau	36	
	Situation avant ce contrat	36	
Apprenti- Représentant légal	Nom de naissance, Prénom	36	
Maître apprentissage 1	Nom de naissance, Prénom, Date de naissance	36	Dans le cas où un seul maître d'apprentissage est déclaré sur le CERFA initial
Contrat	Mode contractuel de l'apprentissage	36	
	Date de début d'exécution du contrat	36	
	Date de fin de contrat ou de la période d'apprentissage	33	Echec à l'examen chez le même employeur
	Date de fin de contrat ou de la période d'apprentissage	36	Report examen, suspension contrat
	Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers	36	
	Durée hebdomadaire du travail Heures/Minutes	36	
	Découpage rémunération (période, %, smic ou smc)	36	
	Salaire brut à l'embauche	36	
	Nourriture, Logement, Autre	36	
Formation	SIREN du CFA responsable, dénomination, UAI	36	
	CFA d'entreprise	36	
	Diplôme	35	Au terme de la 1ère année Bac Pro, possibilité de poursuivre en CAP, CAPA ou BEPA -L. 6222-22-1 du code du travail
	Lieu principal de réalisation	38	

Les autres champs non listés ici nécessitent la transmission à l'OPCO d'une version corrective et signée des parties.

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

>> ZOOM sur le changement d'IDCC applicable :

Recensement des situations induites par les modifications de rattachement au titre du transfert de la collecte aux Urssaf, pour les contrats en alternance

La prise en charge de l'OPCO est calculée sur le niveau de prise en charge de la branche en lien avec l'idcc applicable de l'employeur dans le référentiel opposable de France compétences.

Principaux cas	Financement anciens contrats	Gestion nouveaux contrats	Impact contrats en cours
Etablissement change d'OPCO suite prise en compte de l'IDCC applicable (référentiel France compétences)	OPCO initial jusqu'à la fin du contrat	Nouvel OPCO A partir de l'intégration dans le référentiel	Nul
Etablissement change d'IDCC mais reste dans périmètre OPCO initial	OPCO initial jusqu'à la fin du contrat	OPCO initial	Nul, sauf si rémunération de la convention appliquée est > rémunération antérieure Maintien du financement initial
Etablissement change d'IDCC et rejoint nouvel OPCO	OPCO initial jusqu'à la fin du contrat	Nouvel OPCO A partir de l'intégration dans le référentiel	Nul, sauf si rémunération de la convention appliquée est > rémunération antérieure
Etablissement change d'IDCC (suite à une fusion / rachat par entreprise hors OPCO initial) et rejoint nouvel OPCO	Reprise par nouvel OPCO à date d'avenant Ajustement de la prise en charge dans l'OPCO de départ	Nouvel OPCO A partir de l'intégration dans le référentiel	Avenant type 31 (permettre la poursuite de l'aide de l'Etat à l'alternance Ajustement rémunération si plus favorable)
L'apprenti change d'établissement dont l'IDCC dépend d'un autre OPCO (Clé NIC - Modification du lieu d'exécution du contrat)	Reprise par nouvel OPCO à date d'avenant Ajustement de la prise en charge dans l'OPCO de départ	Nouvel OPCO A partir de l'intégration dans le référentiel	Avenant type 37 (permettre la poursuite de l'aide de l'Etat à l'alternance Ajustement rémunération si plus favorable)

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

35 Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail

Un apprenti engagé dans la préparation d'un BAC PRO peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

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

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

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

38 Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique

Le CFA responsable et l'employeur devront transmettre à l'OPCO l'avenant et la convention de formation.

V.2 - Rupture et demande de remboursement

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la Formation professionnelle, ainsi qu'au CFA. La rupture doit faire l'objet d'un document écrit et sa notification peut être faite par voie dématérialisée.

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

- Sans poursuite ou information de poursuite de formation, la date de rupture caractérise la date de fin de contrat.
- Avec poursuite de formation, la période des 6 mois après rupture est dans la limite de fin du cycle de formation sous réserve que l'information soit transmise à l'OPCO.

Dans l'intervalle des 6 mois, le CFA devra, le cas échéant, informer l'OPCO de la signature d'un nouveau contrat afin que celui-ci réajuste le montant de l'engagement et les échéances.

L'engagement revu, suite à la rupture, est déterminé dans les mêmes conditions que l'engagement du contrat initial c'est-à-dire, selon le principe du mois glissant

entier dû dans la limite du prix de prestation CFA proratisée sur la nouvelle durée à financer.

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

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

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

L'avoir émis en lien avec l'échéance sera transmis à l'OPCO et sera :

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

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Exemple d'un CA conclu du 10/08/2023 au 15/07/2025, soit un contrat de 24 mois

Rupture au 11/06/2025 sans poursuite au CFA - Niveau de prise en charge annuel : 10 000 euros (NPEC ou prix de la prestation si celui-ci est inférieur au NPEC)

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Doc annexes - à produire par le CFA à destination de l'OPCO
À compter du 10/08/2023 Après dépôt	Versement 1 ^{ère} échéance de 40% du NPEC - dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	10/08/2023 09/02/2024	Facture de la 1^{ère} échéance
À compter du 10/02/2024	Versement de la 2 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/02/2024 09/05/2024	Facture de la 2^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 1 ^{ère} échéance + facture des frais annexes liés à la 1 ^{ère} échéance
À compter du 10/05/2024	Versement de la 3 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/05/2024 09/08/2024	Facture de la 3^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 2 ^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 2 ^{ème} échéance
À compter du 10/08/2024	Versement de la 4 ^{ème} échéance : 40% du NPEC à la production de la facture	4 000 €	10/08/2024 09/02/2025	Facture de la 4^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 3 ^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 3 ^{ème} échéance
À compter du 10/02/2025	Versement de la 5 ^{ème} échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	10/02/2025 09/05/2025	Facture de la 5^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 4 ^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 5 ^{ème} échéance
À compter du 10/05/2025	Versement du solde prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	3 000 €	10/05/2025 15/07/2025	Facture du solde + certificat de réalisation pour la 5 ^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 5 ^{ème} échéance
À compter du 11/06/2025	Solde	Remboursement de 833,33 €		Demande d'un avoir édité par le CFA + certificat de réalisation pour la 6 ^{ème} échéance et jusqu'à la rupture + facture des frais annexes liés à la dernière échéance

V - Modification ou rupture du contrat d'apprentissage

Exemple d'un CA conclu du 3/09/2023 au 15/07/2025, soit un contrat de 23 mois

Rupture au 03/07/2024 avec maintien de formation au CFA

- Niveau de prise en charge annuel : 10 000 euros (NPEC ou prix de la prestation si celui-ci est inférieur au NPEC)

- Pas de nouveau contrat signé

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Doc annexes - à produire par le CFA à destination de l'OPCO
À compter du 03/09/2023 Après dépôt	Versement 1 ^{ère} échéance de 40% du NPEC Dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	03/09/2023 02/03/2024	Facture de la 1^{ère} échéance
À compter du 03/03/2024	Versement de la 2 ^{ème} échéance : 30% du NPEC A la production de la facture	3 000 €	03/03/2024 02/06/2024	Facture de la 2^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 1^{ère} échéance + facture des frais annexes liés à la 1^{ère} échéance
À compter du 03/06/2024	Versement de la 3 ^{ème} échéance : 30% du NPEC A la production de la facture	3 000 €	03/06/2024 02/09/2024	Facture de la 3^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 2^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 2^{ème} échéance
RUPTURE DU CONTRAT 03/07/2024 et maintien au CFA				
À compter du 03/09/2024	Versement de la 4 ^{ème} échéance A la production de la facture, en fonction de la durée restante de financement	3 333, 33 €	03/09/2024 02/01/2025	Facture de la 4^{ème} échéance + certificat de réalisation pour la 3^{ème} échéance + facture des frais annexes liés à la 3^{ème} échéance
02 janvier 2025	Arrêt des financements Fin de la période de maintien en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle dans le cadre d'une rupture			Certificat de réalisation pour la 4 ^{ème} échéance et jusqu'à la fin de maintien de financement + facture des frais annexes liés à la dernière échéance

VI - DECA et versement de l'aide à l'alternance

VI.1 - Modalités d'accès à l'aide à l'alternance (à compter de 2023)

Dans tous les cas, l'aide est versée par l'ASP, directement à l'employeur, à partir des données du contrat initial. Les avenants ne sont pas éligibles à l'aide.

Pour cela, aucune démarche initiale n'est nécessaire de la part de l'employeur.

Les informations relatives à l'éligibilité à l'aide sont transmises directement à l'ASP par les services du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion sur la base des données présentes dans DECA suite au dépôt du contrat par l'OPCO de l'employeur

(Cf. guide employeur sur les aides à l'alternance) :



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

VI.2 - Points de vigilance

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

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

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

Bon à savoir :

Pour les aides à l'alternance, l'ASP pourra communiquer en direct avec l'employeur dans la mesure du possible par mail, pour régulariser les données transmises dans le CERFA par l'OPCO en lien avec les éléments vérifiés via la DSN.

Concomitamment, l'employeur devra transmettre un avenant ou une version corrective du contrat à l'OPCO pour l'informer des modifications nécessaires.

VII.- API inter convergence

VII.1 - Principe général

Créer un langage informatique commun qui permette aux outils de gestion des CFA de s'interfacer facilement sur les outils de gestion des OPCO, chaque acteur conservant son propre applicatif : tel est l'objectif de la démarche « Convergence des process de gestion OPCO / CFA ».

Cette API a pour enjeu de fluidifier les process administratifs entre CFA & OPCO, en définissant une norme qui permette de mettre en œuvre un protocole d'échange de données entre leurs SI respectifs, en lien avec les procédures décrites dans ce vademecum.

A date, la norme décrite couvre les périmètres suivants :

- Transmission de CERFA ;
- Transmission de factures.

L'API CFADock permet de récupérer l'OPCO auquel est rattaché une société via son Siret/Siren, ou de connaître l'OPCO associé à une convention collective donnée, de la même manière que le site CFADock.fr lui-même.

L'API fournit un appel unitaire et un appel par lot qu'il s'agit de privilégier si plusieurs recherches doivent être faites simultanément pour des raisons de performance.

VII.2 - Le protocole d'échange de données CFA / OPCO

Le protocole d'échange de données CFA / OPCO est disponible sur le portail CFADock (https://www.CFAdock.fr/portail_developpeur).

Il comporte l'ensemble des éléments nécessaires au développement de l'API convergence CFA / OPCO permettant l'implémentation entre les systèmes d'information respectifs.

Le kit de déploiement

Le protocole propose un kit de déploiement qui comprend, outre le Vade-mecum CFA :

- Les éléments de spécification en format OpenAPI,
- Le suivi des modifications des différentes versions,
- La liste des règles de gestion et de contrôle sur les données à transmettre,
- Les ressources complémentaires utiles au développement de l'API,
- L'état d'avancement d'implémentation au sein des différents OPCO.

Le protocole d'échange de données CFA / OPCO peut être mis en œuvre dans le cadre d'une solution éditeur ou d'une solution spécifique. A noter, enfin, qu'il s'agit d'un outil complémentaire à ceux déjà en service au sein des OPCO (interfaces entreprises, portail de saisie par les CFA...), il ne s'y substitue pas.

VII.3 - Transmission des contrats et des pièces constitutives

Le CFA devra obtenir l'autorisation de l'employeur pour transmettre en son nom les données du contrat d'apprentissage

Pour ce faire, un article sur le mandat de gestion (cf. article dans la convention type de la DGEFP _ précis de l'apprentissage présent en annexe) devra être ajouté dans la convention formation

Le CFA devra tenir à disposition le CERFA signé par l'employeur et l'apprenti, en cas de contrôle par l'OPCO.

VII.4 - Transmission de factures

Le CFA doit s'assurer que l'accord de prise en charge émis par l'OPCO est en conformité avec les échéances générées par le SI du CFA avant l'envoi de la facturation pour la 1ère échéance.

En cas d'écart, il convient d'engager une phase de dialogue avec l'OPCO afin de réguler et d'assurer une transmission des factures conformes.

Après vérification des critères d'appairage, le CFA interroge les échéances afin de procéder à la facturation avec le certificat de réalisation

Critères d'appairage entre le SI du CFA et le SI de l'OPCO

1. Pour interroger les dossiers présents dans le SI de l'OPCO

- OPCO => numéro de dossier de l'OPCO et du numéro de dépôt DECA
- Apprenti => Nom, prénom, date naissance
- Employeur => SIRET employeur, idcc
- Formation => code RNCP / code diplôme

2. Pour transmettre la facturation

- Siret du CFA
- Période et montant des échéances
- IBAN

En dehors des pièces constitutives communiquées au moment de la transmission du CERFA et de la facture, la réception des documents complémentaires n'est pas prévue dans l'API convergence.

Des référents techniques ont été identifiés au sein de chaque OPCO, leurs coordonnées sont accessibles via ce lien : https://www.CFAdock.fr/portail_developpeur#/tabs/contacts

VIII - Lexique partagé CFA/OPCO

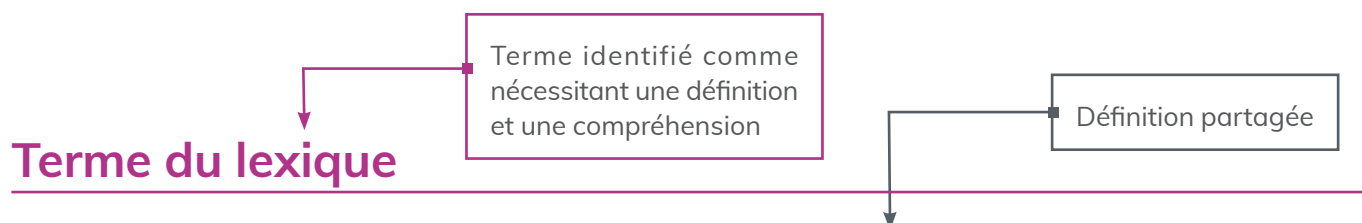
>> Objectif

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

>> Prérequis

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

>> Architecture du lexique



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

Le + compréhension CFA :

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

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

Abandon formation

L'abandon de formation correspond à l'arrêt de la formation au sein du CFA par l'apprenti.

Le + compréhension OPCO :

Il y a arrêt de la prise en charge financière de l'OPCO au CFA. Il convient donc que l'OPCO soit informé de l'abandon de formation au plus vite par le CFA.

AEFMA

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

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

Alternant

Ce terme est utilisé pour désigner des personnes qui intègre un dispositif de formation associant un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation avec une pratique professionnelle au sein d'une entreprise.

Exemples : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, ...

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

Apprenant

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

VII - Lexique partagé CFA/OPCO

Apprenti

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

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

Le + compréhension :

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

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

Avenant

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

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

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

Le + compréhension :

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

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

Bénéficiaire d'une action de formation

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

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

CFA

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

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

Organisation des CFA :

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

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

Les différents types d'organisation

CFA dispense les formations lui-même

CFA délègue les enseignements

A des établissements d'enseignement sous forme d'Unités de formation en apprentissage (UFA)

A des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises

Quelle que soit l'organisation, le CFA seul :

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

Certificat de réalisation

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

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

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

Code diplôme

Cette codification concerne l'ensemble des diplômes technologiques et professionnels des ministères certificateurs.

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

Dans le premier cas, les mises à jour sont effectuées dès parution des arrêtés ministériels par les services compétents des ministères.

Dans le second cas, elles sont effectuées périodiquement après confirmation du renouvellement de l'inscription de la certification au RNCP, soit après :

- Une procédure d'homologation ou d'habilitation pour les diplômes inscrits de droit au RNCP comme les diplômes d'ingénieurs ou les licences et les masters des universités,
- Échéance de l'arrêté d'inscription pour toutes les certifications inscrites à la demande).

Les codes répondent à une nomenclature précise.

Le code diplôme est en règle générale attaché au certificateur. Ainsi pour les formations de l'enseignement supérieur, il pouvait y avoir plusieurs codes diplôme pour une certification professionnelle avec le même intitulé selon son université certificatrice.

Les nouvelles demandes d'inscription au RNCP de ces certifications entraînent cependant l'attribution d'un code unique au niveau national (fiche nationale) avec le code RNCP unique. Aujourd'hui, les deux types de codification cohabitent.

Concernant les référentiels nationaux type CAP, BTS, titres professionnels du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, le code diplôme est national puisque le certificateur est national.

Code RNCP

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

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

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

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

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

Ce code est demandé sur le CERFA à établir pour la formalisation d'un contrat d'apprentissage. Il permet de déterminer le NPEC du contrat.

Le + compréhension OPCO et CFA

Le contrat d'apprentissage pourra être conclu/signé uniquement si la certification est éligible en apprentissage (cf annexe 7)

Contrat d'apprentissage

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

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

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

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

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

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

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

CPNEF

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

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

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

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

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

Dépôt => n° de dépôt

Le dépôt du contrat correspond, si l'on s'en réfère au Code du travail, à l'acte de transmission des données d'un contrat en flux depuis le système d'information d'un OPCO vers DECA, la base de données administrée par les services de l'Etat.

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

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

Le + compréhension OPCO :

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

Le + compréhension CFA :

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

Engagement (financier)

La notion d'engagement n'est pas propre au contrat d'apprentissage mais s'applique à lui depuis que les OPCO le financent. En effet, pour tout dossier financé par l'OPCO sur les fonds légaux (en l'occurrence ceux de l'alternance), il convient de prévoir et sécuriser les fonds nécessaires à son financement jusqu'à son extinction.

Maître d'apprentissage

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

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

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

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

Le + compréhension :

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

Positionnement

Le positionnement dans le cadre de l'apprentissage s'effectue au regard du référentiel de la certification visée. Il a pour objectif d'adapter le parcours de l'apprenant en tenant compte de ses spécificités.

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

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

Cela peut se traduire par une modulation de la durée de la formation, à la hausse comme à la baisse afin de sécuriser le parcours en apprentissage (article R6222-6 du code du travail).

Cela donne lieu dans les cas prévus par la réglementation à la signature d'une convention tripartite qui doit être adressée à l'OPCO avec le CERFA et la convention de formation.

Préinscription / inscription

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

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

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

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

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

Prise en charge

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

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

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

Rupture

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

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

Le + compréhension OPCO :

Compte-tenu de l'impact sur la continuité de prise en charge, il est impératif au moment de la communication vers l'OPCO de bien préciser le maintien ou pas de la formation.

Le + compréhension CFA :

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

Annexes

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage.....	55
Annexe 2 : Convention de formation	65
Annexe 3 : Convention de réduction ou d’allongement de durée	70
Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale.....	71
Annexe 5 : Convention de mobilité conduisant à la mise en veille du contrat	81
Annexe 6 : Certificat de réalisation	98
Annexe 7 : Cas d’éligibilité de la certification	99

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Modèle à titre indicatif de cerfa n°10103#10 et de notice n°51649#07

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

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

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

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

PRATICO PRATIQUE

En cas de modification à apporter au contrat de travail initialement signé entre l'employeur et son salarié sur un des Champs en surbrillance, défini ci-après **un avenant est établi** via le formulaire CERFA du contrat d'apprentissage.

L'EMPLOYEUR

Mode contractuel de l'apprentissage	
L'EMPLOYEUR	
employeur privé	employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination : 1	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : 3
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° : Voie : 2	Type d'employeur : 3
Complément : 2	Employeur spécifique : 3
Code postal : 2	Code activité de l'entreprise (NAF) : 4
Commune : 2	Effectif total salariés de l'entreprise : 4
Téléphone : 6	Code IDCC de la convention collective applicable : 5
Courriel : 6	

*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :

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

1. L'EMPLOYEUR

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

2. ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

3. TYPE D'EMPLOYEUR ET EMPLOYEUR SPÉCIFIQUE

À renseigner avec les codes spécifiques indiqués dans la notice.

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

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

4. EFFECTIF TOTAL SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

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

5. IDENTIFIANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE (IDCC)

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

- Pas de convention collective : code 9999.
- Si convention collective en cours de négociation : code 9998.

L'IDCC est indispensable pour :

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

6. ADRESSE MAIL DE L'ENTREPRISE

Il s'agit de l'adresse mail de l'entreprise afin que l'ASP puisse contacter l'entreprise pour les versements de l'aide à l'alternance

L'APPRENTI(E)

The image shows a screenshot of the CERFA form titled 'L'APPRENTI(E)'. The form is divided into two main columns. The left column contains fields for personal information: 'Nom de naissance de l'apprenti(e)', 'Nom d'usage', 'Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil', 'NIR de l'apprenti(e)', 'Adresse de l'apprenti(e)' (with sub-fields for N°, Voie, Complément, Code postal, and Commune), 'Téléphone', 'Courriel', and a section for the 'Représentant légal' (with sub-fields for 'Nom de naissance et prénom' and 'Adresse du représentant légal' with sub-fields for N°, Voie, Complément, Code postal, and Commune). The right column contains fields for birth and social information: 'Date de naissance', 'Sexe' (M/F), 'Département de naissance', 'Commune de naissance', 'Nationalité', 'Régime social', 'Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau', 'Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé', 'Situation avant ce contrat', 'Dernier diplôme ou titre préparé', 'Dernière classe / année suivie', 'Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé', 'Diplôme ou titre le plus élevé obtenu', and 'Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise'. Numbered annotations (7-16) are placed over specific fields: 7 over 'Nom de naissance de l'apprenti(e)', 8 over 'Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil', 9 over 'NIR de l'apprenti(e)', 10 over 'Complément' of the address, 11 over 'Département de naissance', 12 over 'Nationalité', 13 over 'Régime social', 14 over 'Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé', 15 over 'Situation avant ce contrat', and 16 over 'Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise'.

7.NOM DE NAISSANCE

(apprenti et/ou représentant légal)

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

8.LE PREMIER PRENOM DE L'APPRENTI

Selon l'état civil : renseigner le premier prénom tel qu'il est écrit sur l'acte de naissance et la CNI et non le prénom usuel qui peut être différent

9.NIR

(numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques).

10.ADRESSE POSTALE DE L'APPRENTI

Si mineur non émancipé, renseigner le représentant légal

11.DÉPARTEMENT DE NAISSANCE

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

12.NATIONALITÉ

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

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise	CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ	
<p>13.DÉCLARE ÊTRE INSCRIT SUR LA LISTE DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU qui ne fait plus référence aux « entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau ».</p> <p>L'inscription sur la liste des sportifs permet des modalités particulières comme l'âge plafond d'entrée en apprentissage, la durée du cycle de formation et celle du contrat</p> <p>14.TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</p> <p>Champ permettant d'être alerté sur une majoration possible.</p>	<p>15.SITUATION AVANT CONTRAT</p> <p>Champ permettant d'alerter l'OPCO : •sur une possible prise en charge de la formation avant le début du contrat (Art L6222- 12-1 du code du travail et article R. 6222-1-1)</p> <ul style="list-style-type: none">• en cas de rupture (Art. L6231- 2 du code du travail),• sur le statut de stagiaire de formation professionnelle.• sur le statut scolaire	<p>16.DÉCLARE AVOIR UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE »</p> <p>Un aménagement de l'âge plafond pour une personne de plus de 29 ans 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 (article L6222-2 5° du Code du travail). Le postulant accompagne son contrat d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors du dépôt du contrat d'apprentissage (Précis de l'apprentissage de la DGEFP).</p> <p>Cette déclaration est désormais matérialisée sur le CERFA du contrat d'apprentissage</p>

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
Maître d'apprentissage n°1	Maître d'apprentissage n°2
Nom de naissance :	Nom de naissance :
Prénom :	Prénom :
Date de naissance :	Date de naissance :
NIR :	NIR :
Courriel :	Courriel :
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.	

DÉSIGNATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage peut être un salarié de l'entreprise, volontaire et expérimenté, le chef d'entreprise ou son conjoint collaborateur, s'il remplit les conditions d'expérience exigées.

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

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

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

ou

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

Outre le fait de remplir les conditions de compétence professionnelle exigées, le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction » Art L6223- 8-1 du Code du travail.

Un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis + 1 apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublant).

Les branches professionnelles ont pu fixer d'autres critères.

Annexe 1 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Entreprise	CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ	
<p>17.NIR DU (OU DES) MAÎTRE(S) D'APPRENTISSAGE</p> <p>Le NIR n'est plus à recueillir (info DGEFP)</p>	<p>21.NIVEAU DE DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU</p> <p>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu</p> <p>0 aucun diplôme</p> <p>3 CAP, BEP</p> <p>4 Baccalauréat</p> <p>5 DEUG, BTS, DUT, DEUST</p> <p>6 Licence, licence professionnelle, BUT, Maîtrise</p> <p>7 Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur</p> <p>8 Doctorat, habilitation à diriger des recherches</p>	<p>22.CASE À COCHER POUR L'ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR DE L'APTITUDE DU OU DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE</p> <p>Permet d'assurer que l'employeur possède tous les justificatifs d'expérience professionnelle, de formation et s'est assuré de la qualité de maître d'apprentissage</p> <p>Les stages et périodes de formation en milieu professionnel ne sont pas pris en compte dans le cadre des durées d'expérience requises</p>
<p>18.ADRESSE MAIL DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE</p>		
<p>19.EMPLOI OCCUPÉ DANS L'ENTREPRISE PAR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE</p> <p>Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA</p>		
<p>20.DIPLÔMES OU TITRES LES PLUS ÉLEVÉS OBTENUS</p>		

LE CONTRAT : LA TYPOLOGIE

LE CONTRAT			
Type de contrat ou d'avenant :	22	Type de dérogation	23
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :		enseigner si une dérogation existe pour ce contrat	
Date de conclusion :	24	Date de début d'exécution du contrat :	25
(Date de signatures du pré-apprenti et de l'employeur)		Date de début de formation pratique chez l'employeur :	26
Si avenant, date d'effet :	27	Durée hebdomadaire du travail :	
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :	28	heures minutes	29
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers :		oui non	30
Rémunération	31	* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)	
1 ^{re} année, du au :	% du	* du au :	% du
2 ^e année, du au :	% du	* du au :	% du
3 ^e année, du au :	% du	* du au :	% du
4 ^e année, du au :	% du	* du au :	% du
Salaire brut mensuel à l'embauche :		Caisse de retraite complémentaire :	
€			
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture :		€ / repas	Logement :
		€ / mois	Autre :

22 LE TYPE DE CONTRAT OU AVENANT

Contrat initial

11. Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Succession de contrats

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

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

23. Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31. Modification de la situation juridique de l'employeur

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

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

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

35. Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L.6222-22-1 du code du travail

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

37. Modification du lieu d'exécution du contrat

38. Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique

23 TYPE DE DÉROGATION

11. Âge de l'apprenti inférieur à 16 ans

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

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

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

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

LE CONTRAT : LES DATES ET LA RÉMUNÉRATION

LE CONTRAT			
Type de contrat ou d'avenant :	22	Type de dérogation existe pour ce contrat :	23
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :		Date de début de formation pratique chez l'employeur :	
Date de conclusion : (Date de signatures du pré-contractant)	24	Date de début d'exécution du contrat :	25
Si avenant, date d'effet :	27	Durée hebdomadaire du travail :	29
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :	28	heures minutes	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers :		oui non 30	
Rémunération :		* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)	
1 ^{re} année, du	31	au	% du
2 ^e année, du		au	% du
3 ^e année, du		au	% du
4 ^e année, du		au	% du
Salaire brut mensuel à l'embauche :		Caisse de retraite complémentaire :	
€			
Avantages en nature, le cas échéant :		Nourriture : € / repas Logement : € / mois Autre :	

24. Date de conclusion

Signature du présent contrat (en fonction : date de signature du contrat initial ou de l'avenant)

- Pour les contrats initiaux (hors avenants) la date de conclusion ne peut être postérieure à la date de début d'exécution »

25. Date de début d'exécution

Date à laquelle débute effectivement le contrat soit en Centre de formation ou entreprise.
1^{er} jour où l'apprenti entre dans les effectifs de l'entreprise de la DSN

26. Date du 1^{er} jour où débute la formation pratique chez l'employeur

27. Date à laquelle prend effet l'avenant

28. Date de fin du contrat

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

29. Durée hebdomadaire

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

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

30. Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers

Pour les apprentis en contrat à durée limitée, quel que soit leur âge, leur sont interdits l'exécution des travaux listés à l'article D. 4154-1 du code du travail

Pour les apprentis mineurs, certaines catégories de tra-

voux ne sont pas autorisées (article L. 4153-8 du code du travail).

31. Découpage de la rémunération

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

Les dates présentes dans les périodes doivent correspondre aux dates de début et fin de contrat.

Le contrôle des OPCO portera sur l'ensemble des lignes.

Le découpage de la rémunération s'effectue par période de 12 mois maximum

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

LA FORMATION EN CFA

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : oui non 32	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : 35
Dénomination du CFA responsable :	Intitulé précis :
N° UAI du CFA : 33	Code du diplôme : 36
N° SIRET CFA :	Code RNCP :
Adresse du CFA responsable :	Organisation de la formation en CFA :
N° Voie :	Date de début de formation en CFA : 37
Complément :	Date prévue de fin des épreuves ou examens : 38
Code postal :	Durée de la formation 39 heures
Commune :	Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable :
<input type="checkbox"/> Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	Dénomination du lieu de formation principal :
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) : 34	N° UAI : 40
	N° SIRET :
	Adresse du lieu de formation principal :
	N° Voie :
	Complément :
	Code postal :
	Commune :
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat	
Fait à :	Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)
Signature de l'employeur 41	Signature de l'apprenti(e)

32. CFA D'ENTREPRISE

Doit remplir l'une des 4 conditions suivantes :

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

33. SIRET CFA

La dénomination du CFA responsable apparaît sur le CERFA. Signature du directeur et son cachet.

34. VISA DU CFA RESPONSABLE

35. DIPLÔME OU TITRE VISÉ PAR L'APPRENTI

Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

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

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

Nouveau code pour : « Bachelor universitaire de technologie » (BUT).
Un nouveau code afin de prendre en compte l'évolution des diplômes (code 64).

Entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

36. CODE DU DIPLÔME et code RNCP

La détermination du niveau de prise en charge de France compétences se détermine par le code RNCP et la convention collective applicable.

37. DATE DE DÉBUT DE LA FORMATION

Correspond au 1^{er} jour où débute effectivement la formation de l'apprenti, même si le début de la formation a été réalisé sous un autre statut.

38. DATE DE FIN DES ÉPREUVES OU D'EXAMENS.

Elle correspond au dernier jour de formation (dernier jour d'épreuves ou d'examen).

39. DURÉE DE LA FORMATION

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

40.COORDONNÉES DU LIEU D'EXÉCUTION DE LA FORMATION THÉORIQUE SI EST DIFFÉRENT DU CFA PRINCIPAL

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

41. SIGNATURES DES DIFFÉRENTES PARTIES

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

SIGNATURE ET DÉPÔT DU CONTRAT

CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT	
Nom de l'organisme :	N° SIRET de l'organisme :
Date de réception du dossier complet :	Date de la décision :
N° de dépôt : 42	Numéro d'avenant :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14

42. NUMÉRO DE DÉPÔT

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

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

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

Annexe 2 : Convention de formation

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

Modèle de convention de formation

CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Entre les soussignés :

1. **Le CFA** (désignation, adresse, numéro Siret, UAI), organisme de formation de (désignation, adresse, Siret) [à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme], enregistré sous le numéro de déclaration d'activité auprès de la préfecture de région de, représenté par (Nom du représentant légal)
Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone.... ;

2. **L'entreprise** (désignation, adresse, numéro Siret, IDCC) représentée par (nom et qualité du signataire), relevant de l'opérateur de compétences.....
Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone.... ;

est conclue la convention suivante¹, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

Article 1er : Objet de la convention

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

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP]
- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]
- Durée de l'action de formation² : [dates de la formation – nombre d'heures].....

¹ Convention renseignée pour la durée totale de la formation en apprentissage couverte par le contrat d'apprentissage, et pouvant faire l'objet d'avenant (s) modificatif (s)

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

Annexe 2 : Convention de formation

- Lieu principal de la formation : [identification + adresse + UAI le cas / Siret - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-] ³
- Périodes de réalisation en entreprise et en CFA : [préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement]

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

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

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

Modalités de suivi :

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

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

Nom et prénom(s)

Dates de début et de fin du contrat

Si l'apprenti bénéficie d'un temps de travail adapté [apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé et/ou apprenti inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau⁴] préciser la quotité de temps de travail : _____ %

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

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

Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

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

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

⁴ Liste prévue au premier alinéa de l'article L.221-2 du code du sport

Annexe 2 : Convention de formation

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

	Prix de la prestation - Net de taxe ⁵	Montant de la prise en charge - OPCO ⁶ , dans la limite du prix de la prestation	Autres financements	Reste à charge éventuel de l'entreprise ⁷ Net de taxe
1^{ère} année de financement	_____ €	_____ €		_____ €
2^{ème} année de financement	_____ €	_____ €		_____ €
3^{ème} année de financement	_____ €	_____ €		_____ €
4^{ème} année de financement	_____ €	_____ €		_____ €

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

Montant de la majoration forfaitaire annuelle pour les apprentis bénéficiant de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé⁸ : _____ €

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

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

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

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

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

⁵ Article 261 4, 4° du code général des impôts

⁶ Il s'agit du niveau de prise en charge défini par la branche dont relève l'entreprise ou à défaut dans le cadre de l'arrêté de carence (articles D.6332-78-1, D6332-78-2, D6332-79). Il est versé par l'opérateur de compétences (OPCO) concerné, en fonction de la durée du contrat. Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, l'opérateur de compétences verse au CFA le montant forfaitaire prévu à l'article D6332-80.

⁷ Etabli en soustrayant au prix de la prestation le montant de la prise en charge par l'OPCO et des éventuels autres financements. A défaut de reste à charge, indiquer « 0 euro »

⁸ En application de l'article D. 6332-82 du code du travail et/ou du 1° de l'article L.6523-2-3

Annexe 2 : Convention de formation

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

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

- ☐ Equipement en lien avec la formation de l'apprenti
- ☐ Equipement informatique mis à disposition de l'apprenti

>> Frais liés à la mobilité internationale⁹ ou à la mobilité vers la métropole des apprentis résidant dans les territoires ultra marins : Oui – Non ; le forfait pris en charge par l'OPCO est de €

Article 6 : Modalités de règlement

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

.....

Article 7 : Mandat

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

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

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

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

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

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

⁹ En application des articles R.6222-68 ou R.6222-60, la convention organisant la mobilité internationale de l'apprenti est transmise à l'opérateur de compétences qui se prononce sur la prise en charge financière

Annexe 2 : Convention de formation

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

Article 8 : Clause suspensive

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

La présente convention se termine dès la fin d'exécution du contrat d'apprentissage, à l'échéance prévue par l'article 3 ou en cas de rupture anticipée du contrat, le cas échéant.

Article 9 : Différends éventuels

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

Fait en double exemplaire, à..... le

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

Pour l'organisme
Nom et qualité du signataire
Cachet du CFA

Annexe 3 : Convention de réduction ou d'allongement de durée

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

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

Entre les parties suivantes :

1. Le CFA
Désignation _____
Adresse _____
Tél _____ mail _____

2. L'apprenti(e)
Nom _____ Prénom _____
Adresse _____
Tél _____ mail _____

3. L'employeur l'ayant recruté
SIREN _____
Raison sociale _____
Adresse _____

Article 1 : Objet de la convention
Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction / un allongement de la durée de la formation.
La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de heures.
Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

Article 2 Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée
☐ niveau initial de l'apprenti (e)
☐ compétences acquises dans le cadre
 > Mobilité à l'étranger ☐
 > Activité militaire dans la réserve opérationnelle ☐
 > Service civique ☐
 > Volontariat militaire ☐
 > Engagement comme sapeur-pompier volontaire ☐

Article 3 Proposition d'aménagement de la durée de formation
Le CFA propose une réduction / un allongement de la durée du cycle de formation de :
 ☐ durée réduite de heures (..... mois)
 ☐ durée rallongée de heures (..... mois)

Article 4 : justification de cet aménagement
Explicititez précisément les motifs ayant conduits à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...)

Article 5 Accord des parties
L'aménagement de la durée de formation proposée par le CFA a fait l'objet d'un accord de l'apprenti(e) et de son représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur l'ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à _____, le _____
 Pour l'apprenti
 Et le représentant légal
 Nom et signature
 Pour l'entreprise
 Nom et qualité du signature
 Cachet de l'entreprise
 Pour l'organisme
 Nom et qualité du signature
 Cachet du CFA

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

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

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

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

Préambule

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

Lexique

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

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

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

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

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

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

L'employeur français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
Représenté par _____

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse _____

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

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____
Adresse _____

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

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

Pays d'accueil _____
Adresse _____

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

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

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

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

Article 1er

Objet

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

du _____ au _____

soit une durée totale de _____ semaines

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

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

soit une durée totale de _____ jours

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

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

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

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

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

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

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

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

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

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

[A compléter, le cas échéant]

Article 5 - Suivi dans le pays d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 - Résiliation de la convention

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

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

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

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

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

Fait à _____ le _____

Par :

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

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

Annexe

Annexe pédagogique

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

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

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

Annexe administrative

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

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

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

Equipements et produits utilisés :

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

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

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

- compagnie

- n° de police

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

- compagnie

- n° de police

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

- compagnie

- n° de police

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

- compagnie

- n° de police

Annexe 4 : Convention à la mobilité européenne ou internationale (mise à disposition)

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

Préciser les garanties :

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

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

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

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

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

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

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

La présente convention est conclue en application :

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

Préambule

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

Lexique

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur français

Adresse _____

Téléphone _____ mël _____
Représenté par _____

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse _____

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

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil _____
Adresse _____

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

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

Pays d'accueil _____
Adresse _____

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

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

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

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

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

Article 1er

Objet

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

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

du _____ au _____

soit une durée totale de _____ semaines

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

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

soit une durée totale de _____ jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 - Suivi dans le pays d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 - Résiliation de la convention

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

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

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

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

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

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

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

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

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

Fait à _____ le _____

Par :

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

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

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

Annexe pédagogique

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

1re période :

2e période (le cas échéant) :

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

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

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

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

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

Annexe administrative

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

La durée du temps de travail (enseignements compris) :

Horaires de travail :

La durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire :

Le travail de nuit :

La durée minimale du repos quotidien :

Le repos hebdomadaire :

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

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

Autres dispositions (le cas échéant) :

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

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

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

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

- compagnie

- n° de police

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

- compagnie

- n° de police

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

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

- compagnie

- n° de police

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

- compagnie

- n° de police

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

Préciser les garanties :

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

☐ indemnités journalières en cas de maladie ou maternité

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

☐ assurance invalidité

☐ assurance vieillesse

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

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

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

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

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

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

NOTICE

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

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

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

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

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

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

1. L'impact sur le contrat de travail

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

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

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

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

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

Démarches à accomplir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Démarches à accomplir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Les possibilités de financement

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

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

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

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

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

Les formalités à accomplir relatives au financement.

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

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

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

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

- D'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;
- D'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- D'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- De prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité ;
- D'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté ;
- D'assurer, le cas échéant un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

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

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

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

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

Obligations de l'entreprise d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

Annexe 6 : Certificat de réalisation



A établir sur papier-en tête du dispensateur de formation

CERTIFICAT DE REALISATION

Je soussigné(e) (prénom et nom)

Représentant légal du dispensateur de formation (raison sociale du prestataire de formation ou de l'employeur en cas de formation interne),

Atteste que :

Mme/M. (nom et prénom du bénéficiaire)

Salarié(e) de l'entreprise (raison sociale)

a suivi l'action de formation (intitulé de la formation)

Nature de l'action de formation :

- ☐ Action de formation
- ☐ Bilan de compétences
- ☐ Action de VAE
- ☐ Action de formation par apprentissage

qui s'est déroulée du au (dates)

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

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

Fait à :

Le :

Cachet et signature

du responsable du dispensateur de formation

(nom, prénom, qualité du signataire)

¹ Dans le cadre des formations à distance prendre en compte la réalisation des activités pédagogiques et le temps estimé pour les réaliser.

Annexe 7 : Cas d'éligibilité de la certification

Bon à savoir : la validité des certifications est appréciée à la date de conclusion du contrat (note d'analyse de France compétences « Principaux effets juridiques d'un enregistrement aux répertoires nationaux »)

Les cas indiqués ci-après seront appliqués :

Cas	Règles de gestion
<p>La date de conclusion est différente de la date de début d'exécution La date de fin d'échéance de la certification est après la date de conclusion mais avant le début d'exécution du contrat.</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le contrat est conclu le 01 09 2022, mais le contrat ne débute que le 27 09 2022.• La date de fin d'échéance de la certification est le 15 09 2022	<p>Il faut prendre en compte la date de conclusion du contrat.</p> <p>Exemple : Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.</p>
<p>La date de début de formation en CFA est postérieure à la date de début d'exécution du contrat, La date de fin d'échéance est après la date de conclusion du contrat mais avant le début de la formation en CFA.</p> <p>Exemple : Le contrat est conclu le 01 09 2022, Le contrat débute le 27 09 2022 et la formation le 01 10 2022 La date de fin d'échéance de la certification est le 28 09 2022</p>	<p>Il faut prendre en compte la date de conclusion du contrat.</p> <p>Exemple : Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.</p>
<p>Début de la formation en amont du contrat (statut : stagiaire formation professionnelle, scolaire, étudiant, salarié...) La date de début de la formation en amont du début d'exécution du contrat La date de conclusion du contrat est postérieure à la date de fin de l'enregistrement au RNCP</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none">• Formation débute le 01 09 2022,• Contrat conclu le 15 10 2022 et débute par une période en entreprise le 15 10 2022 <p>Dates inscription au RNCP :</p> <ul style="list-style-type: none">• Date de début des parcours certifiants : 01 01 2022• Date d'échéance de l'enregistrement : 30 09 2022	<p>Il faut s'assurer que :</p> <p>La date de début de formation (même hors apprentissage) se situe entre :</p> <p>Date de début des parcours certifiants Date d'échéance de l'enregistrement</p> <p>Exemple Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.</p>

Annexe 7 : Cas d'éligibilité de la certification

Cas	Règles de gestion
<p>Cas spécifique de la rupture en cours de contrat avec maintien en CFA (6 mois maxi dans la limite de fin des épreuves)</p> <p>Un nouveau contrat, préparant le même diplôme, est conclu faisant suite à une rupture.</p> <p>Dans le nouveau CERFA, la date de début d'exécution du 1^{er} contrat n'est pas précisée. Seule la date de début de formation est présente.</p>	<p>Tout nouveau contrat d'apprentissage, en code 23 (contrat suite à rupture) et dont la situation de l'apprenti est 8 (statut de stagiaire suite à rupture) L'OPCO ne contrôle pas l'éligibilité de la certification.</p> <p>Le contrôle a été fait en amont lors du dépôt du premier dossier.</p>
<p>Renouvellement d'une certification avec un laps de temps entre la date de fin d'échéance du code RNCP et la date de début de parcours certifiant du code renouvelé</p> <p>Exemple : RNCP 28716 : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28716/ • Expiration de certification le 19 07 2022 • Renouvelé par RNCP 36982 : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36982/ • Date de décision au 24 10 2022 et une date d'échéance au 24 10 2025</p> <p>Entre le 19 07 2022 (date expiration du 1^{er} RNCP) et le 24 10 2022 (date décision du renouvellement RNCP), aucune certification active</p> <p>Contrat conclu le 25/07/2022 • Conclu après l'expiration de la fiche RNCP, mais avant son renouvellement</p>	<p>Exemple : Le contrat ne remplit pas les points de contrôle ci avant, le contrat doit être refusé</p>
<p>Certification en cours de renouvellement</p> <p>Quid de la prise en compte de l'information du CFA lorsque la certification est en cours de renouvellement.</p>	<p>Si la certification n'est pas encore renouvelée et donc que les points de contrôle ci avant ne peuvent être remplis, le contrat sera refusé.</p>
<p>La certification n'est pas encore renouvelée / active et l'OPCO reçoit un contrat pour dépôt</p> <p>Exemple • Code RNCP inactif au 01 09 2022. • Contrat avec une date de conclusion au 1 12 2022.</p> <p>A réception du contrat, le code RNCP est inactif</p> <p>Le code RNCP est renouvelé, ultérieurement, en date de parcours qualifiant au 01 11 2022</p>	<p>L'OPCO procède au contrôle à réception du dossier. Si le contrat ne remplit pas les conditions, le dépôt sera refusé.</p> <p>A la date de conclusion la certification ancienne est échue et on ne peut préjuger de la décision de France Compétences sur la demande de renouvellement.</p> <p>Une fois que la certification est renouvelée, l'entreprise formalise et transmet un nouveau contrat.</p>
<p>Dans le contrat, le code RNCP indiqué est un code inactif alors que la certification a bien été renouvelée.</p>	<p>Sur le CERFA initial, le dossier ne remplit pas les conditions et le dépôt doit être refusé.</p> <p>L'OPCO doit attendre une version corrigée du contrat et de la convention, qui indiquent le nouveau code RNCP pour de nouveau instruire le contrat.</p>