Vade-mecum CFA

FINANCEMENT ET PROCESSUS DE GESTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PRIVE ET DU SECTEUR PUBLIC 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)

Novembre 2026

Sommaire

I - Introduction 3

II - La transmission et l'instruction du contrat 4

II.1 - Le CERFA 4

II.2 - La rémunération de l'apprenti 9

II.3 - La convention de formation 12

II.4 - L'accord de prise en charge 14

II.5 - Dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO 15

III - Le financement du contrat d'apprentissage 16

III.1 - Le coût pédagogique 16

III.2 - Les frais annexes 28

IV - La facturation 31

IV.1 - Principes généraux 31

IV.2 - Modalités de facturation des frais pédagogiques 31

IV.3 - Modalités de facturation des frais annexes 41

V - Modification du contrat d'apprentissage 44

VI - Rupture du contrat d'apprentissage 49

VII - Gestion des montants trop perçus par le CFA 51

VIII - Contrôle des actions de formation 52

IX - Aide à l'embauche d'un apprenti 53

IX.1 - Modalités d'accès 53

IX.2 - Points de vigilance 53

X - API convergence 55

X.1 - Principe général 55

X.2 - Le protocole d'échange de données CFA / OPCO 55

X.3 - Transmission des contrats et des pièces constitutives 56

X.4 - Transmission de factures 56

XI - Lexique partagé CFA/OPCO 57

XII - Annexes 63

Annexe 1 : Calcul de la prise en charge des contrats conclus avant le 1er juillet 2025 64

Annexe 2 : Modalités de facturation des contrats conclus avant le 1er juillet 2025 67

Annexe 3 : CERFA, notice et modalités de remplissage 69

Annexe 4 : Convention de formation 77

Annexe 5 : Convention de réduction ou d'allongement de durée 82

Annexe 6 : Certificat de réalisation 83

Annexe 7 : Cas d'éligibilité de la certification 84

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 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 modalités de financement de l'apprentissage sont entrées en vigueur au 1er janvier 2020. Des réformes successives ont été mises en place, notamment celle concernant les contrats conclus à partir du 1er juillet 2025, ayant pour but la soutenabilité financière de l'apprentissage.

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 et de dépôt 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 pour le CFA d'être mandaté, en ce sens et par un écrit préalable par l'entreprise), ainsi que 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 - La transmission et l'instruction 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, par l'employeur et le CFA, (cf. modèle en annexe).

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, signée par toutes les parties.
- Pour l'apprenti de +29 ans avec un projet de création ou reprise d'entreprise, une attestation sur l'honneur relative au projet, signée par celui-ci.

II.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 le formulaire CERFA, en double exemplaire, originaux.
(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 par toutes les parties.

Quelques conseils pour faciliter la gestion des contrats et le versement des aides de l'État à l'alternance, assuré 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,
- à l'entreprise de recevoir les aides rapidement,
- au 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 sans délai** à l'OPCO et au CFA, à l'exception du cas de changement de diplôme (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, le maître d'apprentissage (s'il n'y a pas d'équipe tutorale), 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

***Nota Bene* : la date de conclusion d'un contrat d'apprentissage n'est pas modifiable par avenant, quel que soit le motif.**

II - La transmission et l'instruction du contrat

Deux modes de transmission :

1. Par l'entreprise

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.
- De transmettre les données (pour faciliter le traitement sous format dématérialisé) du formulaire CERFA à l'OPCO afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de l'administration et les documents nécessaires à l'instruction du contrat d'apprentissage et de la convention de formation
- De conserver le CERFA signé, et d'en permettre l'accès à l'OPCO dans le cadre d'un contrôle.

2. Par le CFA

S'il est mandaté par l'entreprise, le CFA est alors chargé, sous réserve que les interfaces informatiques soient implémentées :

- 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 saisies et transmises à l'OPCO.
- Le CFA et l'entreprise doivent conserver une copie du CERFA signé afin 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'État.

- 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, ainsi que son adresse postale, 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 1er prénom, selon l'état civil, 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, à 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).
- Cette date détermine notamment le régime applicable au contrat et le NPEC, ainsi que l'éligibilité aux aides à l'embauche.

II - La transmission et l'instruction du contrat

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 1er 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.

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 et **doit inclure 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 minimum applicable.

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 annexé à la convention de formation conclue entre l'employeur et le CFA. Pour rappel, la 1ère alternance peut commencer par une période en entreprise ou en CFA. La seconde période doit commencer dans les trois mois qui suivent le début d'exécution du contrat (article L6222-12).

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.

Points de vigilance concernant la formation :
avant le remplissage du cerfa et de la convention de formation, il faut tenir compte de la 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 dernière délivrance possible de la certification

Date de début des parcours certifiants	**01-09-2027**
Date d'échéance de l'enregistrement	**31-08-2032**

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 »).

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	X

II - La transmission et l'instruction du contrat

Dans le cas où la fiche RNCP est renouvelée et publiée sur le site de France Compétences, après conclusion du contrat, le code RNCP renseigné, sur le Cerfa et la convention de formation, reste celui de la fiche active à la date de conclusion.

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

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. 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 » (article L.6113-9 du code du travail), sous réserve de la date de dernière délivrance de la certification.

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'État.

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 3).
- 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 toutes les mentions nécessaires.
- 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 de l'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 certifications suivantes sont éligibles à l'apprentissage :

- Diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, certificat de spécialisation ...
- Diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), bachelor universitaire de technologie (BUT), licence générale ou professionnelle, diplôme 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 Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

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.

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).

II - La transmission et l'instruction du contrat

<u>*Nota Bene*</u> : Un maitre d'apprentissage peut encadrer 2 apprentis maximum, plus un apprenti dont la formation est prolongée pour échec à l'examen. Des contrôles peuvent être opérés par les OPCO, ou l'inspecteur du travail compétent.

4. Rémunération des apprentis

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

5. L'obligation de certification Qualiopi des organismes de formation par apprentissage (sous réserve que le CFA ne soit pas dispensé de cette obligation).

L'OPCO vérifie, dans la liste publique des organismes de formation, l'état de la certification Qualiopi, qui doit être active à la date de décision de la prise en charge financière, condition nécessaire pour accéder aux financements mutualisés de la formation.

<u>Attention</u>, le référencement Datadock ne vaut pas label ou certification.

<u>*Nota Bene*</u> : En cas de perte de certification Qualiopi ou de perte de NDA, la prise en charge des nouveaux contrats ou conventions conclus après cet événement sera refusée conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Deux points de contrôle supplémentaires s'ajoutent aux cinq mentionnés dans l'article D 6224-2 du Code du travail :

6. Contrôle des procédures d'opposition à l'engagement d'apprentis, de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement d'alternants.

7. Contrôle des habilitations pour préparer à la certification (le cas échéant).

Le contrôle s'effectuera sur la base du référentiel RNCP de France compétence. Le certificateur déclare auprès de France compétences la liste des organismes de formation partenaires, qu'il a habilités à former (Siret et raison sociale de l'organisme de formation habilité).

Bon à savoir

Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au Répertoire National des Compétences Professionnelles (RNCP) En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Contrôle d'habilitation des CFA à la transmission et / ou à l'instruction du contrat	
Situation N°1	Le CFA responsable ou le lieu principal de formation est habilité et présent dans le référentiel RNCP : accord
Situation N°2	Le CFA responsable ou le lieu principal de formation est habilité mais n'est pas présent dans le référentiel RNCP : refus, régularisation possible
Situation N°3	Le CFA responsable ou le lieu principal de formation est habilité mais il est mal renseigné sur le Cerfa : refus, régularisation possible
Situation N°4	Le CFA responsable ou le lieu principal de formation n'est pas habilité à former pour le titre RNCP visé par le contrat : refus
Situation N° 5	Le CFA responsable ou le lieu principal de formation n'est plus habilité mais était présent dans le référentiel au moment de la formation ou du contrat : refus, régularisation possible sur justificatif

L'OPCO peut refuser également la prise en charge financière d'un contrat sur la base de tout autre élément du contrat qui serait contraire à une disposition légale (exemples : durée minimale et maximale d'un contrat d'apprentissage, date de conclusion postérieure à la date de début de contrat), règlementaire ou conventionnelle.

Ce refus de prise en charge peut s'effectuer sur la base de constats que l'OPCO aurait lui-même effectués, mais aussi d'une information émanant d'une des parties au contrat, d'un autre OPCO, d'une autorité ou administration (par exemple, les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle).

II - La transmission et l'instruction du contrat

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'État, 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 points de contrôle / refus et afin d'éviter tout rejet qui bloquerait le dépôt du contrat auprès des services de l'État (DECA), l'OPCO s'assure de la complétude des champs du CERFA notamment la date de conclusion du contrat initial (signatures 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'État 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 communiquer, en complément des points de contrôles qui conditionnent le dépôt, 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. À réception du CERFA modifié, l'OPCO analyse les nouvelles informations transmises par l'entreprise.

II.2 - La rémunération de l'apprenti

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

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

1re année. du		au		:		% du		* : du		au		:		% du		*
2ème année. du		au		:		% du		* : du		au		:		% du		*
3ème année. du		au		:		% du		* : du		au		:		% du		*
4ème 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 se calque pas obligatoirement sur la 1ère année du cycle de formation d'un apprenti.

Exemple : un apprenti peut être en 3ème année de cycle de formation, mais c'est lors de cette 3ème 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.

II - La transmission et l'instruction du contrat

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est déterminée en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel 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*
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	
3ème 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.

Rémunération

L'IDCC appliqué dans l'entreprise est en lien avec la relation contractuelle et a ainsi des impacts sur la rémunération.

En cas de successions de contrats (article D6222-29 du code du travail), 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 (Type de contrat 21)	Même CCN	Rémunération **au moins égale** à **la rémunération versée** (qu'elle soit conventionnelle, réglementaire ou contractuelle) lors du précédent contrat, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre précédemment préparé.
Employeur 2 différent de Employeur 1 (Type de contrat 22)	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, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre précédemment préparé.
Employeur 2 différent de Employeur 1 (Type de contrat 22)	CCN ou secteur différent	Rémunération **au moins égale** à la **rémunération réglementaire** à laquelle **pouvait prétendre** l'apprenti lors du précédent contrat, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre précédemment préparé.
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.**		

II - La transmission et l'instruction du contrat

Cas particulier du bachelor :

A l'exception du Bachelor Universitaire Technologique (BUT), qui est délivré par les IUT, 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 « habituelle » 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 Écoles 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.

***Nota Bene* : La durée du cycle de formation est définie, le cas échéant, 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 appliquer pendant son exécution.

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

Tableau synthétique valable uniquement 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 rose, 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 1ère année	BTS 2ème année	Licence Pro.	1ère année	2ème 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

II - La transmission et l'instruction du contrat

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 règlementaire** prévue par le code du travail (article D. 6222-26 du code du travail). À 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 (majoration de 15 points, succession, licence professionnelle...) ou conventionnelles concernant la rémunération de l'apprenti.

II.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 **uniquement** 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 prix 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.

Extrait

	Prix de la prestation, net de taxe [A]	Montant de la prise en charge par l'OPCO, dans la limite du prix de la prestation [B = NPEC ou A (si < NPEC)]	Participation obligatoire de l'employeur pour les contrats d'apprentissage visant une certification professionnelle de niveau 6 et supra [C]	Montant à payer par l'OPCO [D = B – C]	Total à verser par l'employeur [E = A – D]
1ère année	€	€	€	€	€
2ème année	€	€	€	€	€
3ème année	€	€	€	€	€
4ème année	€	€	€	€	€

Nota Bene : La première 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 première année de financement débute avec la période sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

II - La transmission et l'instruction du contrat

- 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 de formation.

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

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

Cas pratiques

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

Lorsque le NPEC est connu et que le prix de la prestation fixé par la convention de formation est différent de celui-ci, l'OPCO tient compte de ce prix 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 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.

À 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).

***Nota Bene* : aucun avenant à la convention de formation modifiant le prix de la prestation ne sera pris en compte.**

Cf paragraphe III -1 -5 révision de l'engagement pris sur la valeur d'amorçage.

II - La transmission et l'instruction du contrat

La convention de formation et ses mentions obligatoires (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
- SIRET Lieu principal de formation
- Adresse Lieu principal de formation
- Nom, prénom apprenti
- Code RNCP
- Dates de contrat
- Dates de formation
- Contenu de la formation : objectifs moyens pédagogiques et techniques, modalités de déroulement, de suivi et de sanction
- Nb d'heures de formation total
- Nb d'heures de formation en distanciel
- 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 BOETH et frais annexes)
- Signatures de la convention de formation

***Nota Bene* : 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)**

II.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 les contrats conclus à partir du 1er juillet 2025, le calcul de la prise en charge du financement, pour le CFA, s'effectue en fonction du nombre de jours du contrat.

La date de conclusion de contrat détermine le mode de calcul de la prise en charge, en jours réalisés.

Le calcul débute au premier jour d'exécution du contrat d'apprentissage, en formation pratique ou théorique.

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 371 jours :
- Du 28 septembre de l'année N au 27 septembre année N+1 : 365 jours
- Du 28 septembre au 03 octobre de l'année : 6 jours

Le financement sera proratisé au nombre de jours du contrat.

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'État (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.

Selon les OPCO, les notifications sont disponibles sur les services en ligne.

II.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.

(Article. D. 6224-4 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).

III - Le financement du contrat d'apprentissage

III.1 - Le coût pédagogique

III.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 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

Art. D6332-78 du code de 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.

Les charges liées à la communication sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, dans la limite de 300 euros par apprenti et par an.

À 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 des niveaux de prise en charge" 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 la prestation fixé par la convention de formation et sur la base de ce niveau de prise en charge, au prorata du nombre de jours 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 365 jours

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

III - Le financement du contrat d'apprentissage

Pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1er juillet 2025 La prise en charge est calculée comme suit : NPEC / 365 * nombre de jours à financer.

Le résultat est arrondi à deux décimales.

Exemple 1 : Contrat supérieur à 12 mois sans formation en amont du contrat, conclu à compter du 01 juillet 2025

Un contrat d'apprentissage qui commence le 28 septembre de l'année N et se termine le 3 octobre de l'année N+1, soit 371 jours, dont le NPEC est de 8000€ sera financé comme suit :

NPEC 8000 / 365 * 371 (nombre de jours entre le 28/09/N et 03/10/N+1) = 8 131,51 €.

Exemple 2 : Cas de la prise en charge du contrat avec une année bissextile

Il faut distinguer la proratisation du NPEC sur 365 jours et qui ne change pas quelle que soit l'année (bissextile ou non) et la proratisation du contrat en jours calendaires.

Pour un contrat débutant le 01/01/2028 et se terminant le 31/12/2028, la prise en charge sera calculée de la façon suivante :

NPEC/365jours*366jours

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 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.**

Bon à savoir

- **Pour les formations à distance**

Le NPEC pourra être modulé pour les formations à distance. Les modalités précises de cette modulation sont définies par décret (cf. II - 1.9 : Minoration du NPEC sur les formations à distance)

- **Si le diplôme ou titre visé est d'au moins de niveau 6 (équivalent Bac+3)**

Pour les contrats conclus à compter du 1er juillet 2025 dont le diplôme ou titre visé est au moins de niveau 6 (équivalent Bac+3), les employeurs doivent participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage. **Cette participation prend la forme d'une somme forfaitaire, qui s'élève à 750 €**, quel que soit le NPEC du contrat d'apprentissage. Elle peut être minorée à 200 € en cas d'un nouveau contrat conclu après une rupture (cf. rubrique III.1.7).
La prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) est alors minorée de cette participation.
Le CFA devra facturer l'entreprise de cette participation obligatoire, à l'issue de la période probatoire.

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 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

III - Le financement du contrat d'apprentissage

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 cas de renouvellement d'un code RNCP, il sera appliqué la valeur d'amorçage, dans l'attente de la publication du nouveau 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) l'article D6332-78 V prévoit que Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage reste applicable lors du renouvellement de l'enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles du diplôme ou titre à finalité professionnelle.

Pour les cas particuliers, l'OPCO consultera France compétences.

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
- 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)

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

***Cadre européen des certifications professionnelles*

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 dudit référentiel dans les systèmes d'information .

III.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 de 3 mois, 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. À 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.

III - Le financement du contrat d'apprentissage

III.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 débuter leur formation.

La condition d'âge s'apprécie à la date de début d'exécution du contrat (article L. 6222-1 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.

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, même si cette dernière est supérieure à trois mois. (Article R. 6332-25).

Données du cerfa :

- **Situation avant contrat _ code 1**

Si une 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.

III.1.4 - Apprenti bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

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 conclus à compter du 1er 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.

À 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.

À 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 ce dernier, des aides spécifiques 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 3ème année.

III - Le financement du contrat d'apprentissage

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 3ème échéance de ladite année, soit le 10ème mois de l'année de contrat en cours.

** Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : Guide apprentissage et handicap À destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs*

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

Nota Bene : La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi propose plusieurs avancées importantes pour les apprentis pour tous les contrats conclus à partir du 1er janvier 2024. Elle étend les droits liés à la RQTH :

- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre ;
- Aux jeunes âgés de 15 à 20 ans, qui ont soit l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH) ou un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valides : Équivalence jeune.

Ces publics peuvent ainsi désormais bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé (allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge, aménagements divers...), comme s'ils disposaient de la RQTH, sans en faire la démarche auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

IMPORTANT : La loi est d'application immédiate pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2024 et ne nécessite pas de justificatif spécifique pour la prise en charge du dossier.

TEMPORALITÉ	CAS	RQTH, BOE et équivalence		MAJORATION TH	
		Oui	Obtenue en cours d'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 ou BOE ou titre équivalent pour les 15-20 ans 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.	

III - Le financement du contrat d'apprentissage

TEMPORALITÉ	CAS	RQTH		MAJORATION TH	
		Oui	**Obtenue en cours d'année**	**Pour l'année en cours**	**Modification pour l'année suivante**
Première année d'exécution de contrat (ou 2e année d'exécution de contrat selon la durée)	**Cas n°1 :** Obtention de la RQTH ou BOE ou titre équivalent pour les 15-20 ans en cours d'année	/	Si l'apprenti obtient sa RQTH ou BOE ou titre équivalent pour les 15-20 ans dans le courant de sa première année de contrat, il faudra modifier par avenant la convention de formation et le Cerfa. Pour cela il doit respecter un délai précis et notifier ce changement à l'OPCO avant le 10e mois, c'est-à-dire avant le versement du solde au titre de la première année d'exécution du contrat.	Même si la demande de majoration intervient en cours d'année, le montant demandé par le CFA n'est pas proratisé. Toutefois, cette demande de majoration doit intervenir avant le 10e mois, soit avant le paiement du solde.	Le CFA ne pourra demander une modification pour l'année suivante que si la demande intervient entre le 7e et le 10e mois (soit avant le paiement du solde) auquel cas, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui sera versé au CFA. Cela sous-entend que le CFA aura notifié à l'OPCO l'acquisition de la RQTH ou BOE ou titre équivalent pour les 15-20 ans de l'apprenti et la première demande de majoration avant le 7e mois (soit le 2e versement assuré par l'OPCO).
	Cas n°2 : modification du montant de la majoration pour l'année suivante	Oui	/	/	Le CFA modifie la convention de formation et la transmet à l'OPCO entre le 10e mois et la fin du 11e mois de la première année de contrat. Passé ce délai, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui est versé au CFA.

III - Le financement du contrat d'apprentissage

TEMPORALITÉ	CAS	RQTH		MAJORATION TH	
		Oui	Obtenue en cours d'année	Pour l'année en cours	Modification pour l'année suivante
Première année d'exécution de contrat (ou 2e année d'exécution de contrat selon la durée)	**Cas n°3 :** rupture anticipée et maintient en CFA	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée, mais que l'apprenti se maintient en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration sans application du prorata temporis.	/
	Cas n°3 bis : rupture anticipée et abandon de la formation	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée et que l'apprenti abandonne sa formation en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration avec application du prorata temporis.	/
	Cas n°4 : contrat d'une durée déterminée (8, 15, 25, etc. mois)	Oui	/	Dans ce cas précis, l'OPCO appliquera lui-même un prorata temporis de la majoration en prenant 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 2e année d'exécution du contrat.	Dans les cas cités, aucune demande de modification de la majoration ne peut être sollicitée par le CFA.
	Cas n°5 : apprentissage avec entrée en CFA dans le cadre du dispositif 3 mois	Oui	/	La majoration s'applique uniquement pour les contrats d'apprentissage. Si aucun contrat n'est conclu, la majoration est impossible.	Même situation que pour le cas n°2

III.1.5 - Révision de l'engagement pris sur la base de la valeur d'amorçage

À compter de la date d'entrée en vigueur du niveau du 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,** dans la limite du prix de la prestation indiqué sur la convention de formation initiale et transmet un accord définitif de financement. La reprise s'effectuera après chaque publication du fichier France Compétences.

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

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 dudit référentiel dans les systèmes d'information.

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.

III.1.6 - Réduction ou d'allongement de durée

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

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 peut bénéficier d'une réduction de durée actée au sein d'une convention tripartite mentionnant l'aménagement pédagogique proposé.

Dans ces cas, **le type de dérogation** sur le CERFA doit être renseigné avec le **code 21**

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 cette 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 RNCP39796)
- 56T31101 : Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules (code RNCP en vigueur à date de publication du vade-mecum RNCP39795)
- 56T31107 : Conducteur de transport en commun sur route (code RNCP en vigueur à date de publication du vade-mecum RNCP37878)

III - Le financement du contrat d'apprentissage

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

Une convention tripartite d'allongement de durée peut être également conclue 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 (article R6222-10 du code du travail).

- Dans ce cas, le **type de dérogation** sur le CERFA doit être renseigné avec le **code 22**

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

- Si la durée de la formation est initialement inférieure à un an.
- Prolongation du contrat après un échec à l'examen,
- Lorsque la personne a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir conclu 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).
- Dans le cas d'une rupture avec maintien du jeune en CFA (article R6222-23-1 du code du travail)

Exemples avec convention tripartite de réduction de durée

Prix de la prestation CFA supérieur au NPEC annuel
Date de début d'exécution : 01/09/2025
Date de fin d'exécution : 31/07/2026
Soit 334 jours
Convention tripartite réduction durée = OUI
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 12 000 €
Proratisation du NPEC : 11 000 € /365 *334 jours = 10 065 €
Majoration de 10% : 10 065 € * 1,10 = 11 071.50 € limité au NPEC annuel soit 11 000 €
Prise en charge finale : 11 000 €

Prix de la prestation CFA inférieur au NPEC annuel
Date de début d'exécution : 01/09/2025
Date de fin d'exécution : 31/05/2026
Soit 273 jours
Convention tripartite réduction durée = OUI
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 9 500 €
Proratisation du NPEC : 11 000 € / 365 * 273 jours = 8 227.40€
Majoration de 10% : 8 227.40 € * 1,10 = 9 050.14 €
Prise en charge finale : 9 050.14 €

III.1.7 - Participation obligatoire de l'employeur pour les contrats visant un titre à partir du niveau 6

Principes

Cette mesure s'applique aux contrats conclus à compter du 1er juillet 2025.

L'OPCO déduit cette somme du montant de prise en charge versé au CFA, sur la 1re échéance, quelle que soit la durée du contrat.

La participation obligatoire de l'employeur est conditionnée :

- Au niveau du titre visé : niveaux 6 et 7
- À la situation du contrat :

Type de contrat	Conditions supplémentaires	Montant de la participation Obligatoire de l'Employeur
11, 21,22		750 euros
23	**Situation avant contrat :** • **8 En formation**, au CFA sans contrat sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la suite d'une rupture d'un précédent contrat Ou • **4 Contrat d'apprentissage** • Le contrat doit viser le même titre RNCP que le précédent	200 euros
23	• RNCP différent du contrat précédent	750 euros

III - Le financement du contrat d'apprentissage

En cas de rupture de contrat :

Cas 1 : Motif « rupture au cours de la période probatoire »

- La Participation Obligatoire de l'Employeur est proratisée, sa valeur est de 50 % du montant pédagogique pris en charge ajusté à la durée réelle exécutée, dans la limite de 750 euros

Exemple 1 : participation obligatoire employeur inférieure à 750 €

Conditions du contrat :

- Diplôme de niveau 6
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/07/2026
- NPEC annuel : 10 000 €
- Rupture du contrat : 15/09/2025 (pendant la période probatoire)
- Durée effective du contrat : 15 jours
- Pas de poursuite de la formation

Durée réelle du financement	15 jours
Calcul de la prise en charge OPCO	10000 / 365 jours * 15 jours = 410.96 €
Proratisation de la participation obligatoire de l'employeur	205.48 € (proratisée à 50% de la nouvelle prise en charge)
Prise en charge finale OPCO	205.48 €

Exemple 2 : participation obligatoire de l'employeur supérieure à 750 € : cas du plafonnement

Conditions du contrat :

- Diplôme de niveau 6
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/07/2026
- NPEC annuel : 10 000 €
- Rupture du contrat : 10/11/2025 (pendant la période probatoire)
- Durée du contrat : 71 jours
- Pas de poursuite de la formation

Durée réelle du financement	71 jours
Calcul de la prise en charge OPCO	10000 / 365 jours * 71 jours =1945.21 €
Proratisation de la participation obligatoire de l'employeur	750 € (1945.20*50% = 972.60 € ; (supérieur à 750 € = plafonnement)
Prise en charge finale OPCO	1945.21 - 750 = 1195.21 €

Exemple 3 : rupture pendant la période probatoire, avec poursuite de la formation

Conditions du contrat :

- Diplôme de niveau 6
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/07/2026
- NPEC annuel : 10 000 €
- Rupture du contrat : 14/09/2025 (pendant la période probatoire)
- Poursuite de la formation : 6 mois (182 jours)
- Durée du contrat : 14 jours + 6 mois de poursuite

Durée du contrat Poursuite de la formation Durée du financement	14 jours/rupture/ 182 jours 14 + 182 = 196 jours
Calcul de la prise en charge OPCO	10 000 / 365 jours * (14+ 182) jours = 5369.86 €
Proratisation de la participation obligatoire de l'employeur	191.78 € (proratisation à 50% de la prise en charge du contrat de 383.56 €, jusqu'à la rupture)
Prise en charge finale OPCO	5369.86 – 191.78 = 5178.08 €

Cas 2 : Motif « rupture au cours de la période probatoire » et date de début du cycle de formation postérieure à la date d'effet de la rupture

- La Participation Obligatoire de l'Employeur n'est pas due
- Pas de prise en charge des coûts pédagogiques

La période de formation antérieure au contrat n'a pas d'impact sur le montant de la participation obligatoire.

Cas 3 : Contrat conclu suite rupture, après la période probatoire

Conditions du contrat :
- Contrat type 23 (nouvel employeur, après rupture du contrat initial)
- Diplôme de niveau 6
- Même titre visé
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/07/2026
- Durée du contrat : 333 jours
- NPEC annuel : 10 000 €

Durée réelle du financement	333 jours
Calcul de la prise en charge OPCO	10 000 / 365 * 333 = 9123.29 €
Participation obligatoire de l'employeur	**200 €**
Prise en charge finale OPCO	9123.29 – 200 = 8923.29 €

Bon à savoir :

Lorsque la rupture a été motivée par un changement de parcours au sein d'une même mention d'un BUT, la participation obligatoire n'est pas applicable.

En cas de rupture d'un contrat de type 23, avec une participation obligatoire de l'employeur à 200 €, cette dernière ne sera pas proratisée.

En cas de changement de CFA :

- Pendant la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur est facturée à l'entreprise par le 2ème CFA.
- Après la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur est facturée par le 1er CFA à l'entreprise.

<u>*Nota Bene*</u> : L'OPCO doit être informé si le changement de CFA a eu lieu pendant ou après la période probatoire.

<u>*Nota Bene : CFA d'entreprise*</u>
La participation obligatoire de l'employeur à la prise en charge des contrats d'apprentissage ne peut être facturée par un CFA d'entreprise que si le SIREN du CFA et de l'entreprise qui signe le contrat sont différents.

Si le CFA possède le même SIREN que l'entreprise qui signe le contrat, alors la participation obligatoire n'est pas due par l'entreprise. Dans ce cas toutefois le NPEC versé au CFA par l'OPCO est bien minoré à hauteur de 750 € pour les contrats de niveau 6 et 7. Dans ce cas, L'OPCO ne demandera pas la facture pour le règlement de la dernière échéance.

III.1.8 - Minoration du NPEC sur les formations à distance au moins égale à 80%

Cette mesure s'applique aux contrats conclus à compter du 1er juillet 2025.

La minoration du distanciel est appliquée dès lors que l'apprenant et l'enseignant ne sont pas réunis dans un même lieu au même moment pendant au moins 80 % du temps de formation en CFA.

Dans ce cas, le NPEC issu du référentiel France Compétences est minoré de 20 %. Il ne peut être inférieur à 4000 euros.

En cas de cumul avec la majoration DROM, la minoration et majoration sont calculées, respectivement, sur la base du NPEC puis se cumulent pour calculer le NPEC à appliquer.

En cas de cumul avec la majoration de réduction de durée de parcours, la minoration de la formation en distanciel est calculée dans un premier temps, puis la majoration de réduction de durée de parcours avec le cas échéant l'application d'un plafond.

Sont exemptées de cette minoration des certifications dont la liste est publiée par l'arrêté du 26 novembre 2025. Cette règle s'applique aux contrats conclus à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté.

Le nombre d'heures en distanciel doit obligatoirement être mentionné sur le Cerfa et dans la convention de formation.

Cas 1 Prix dans la convention de formation supérieur au montant de prise en charge

- Contrat conclu sur 730 jours, visant un titre avec un NPEC 9475 €, prix dans la convention de formation 20 000 €
- NPEC 9475 – 1895 (20 %) = 7580 € pour 365 jours soit 15 160 € pour 730 jours
- **Prise en charge 15 160 €**

Cas 2 Prix dans la convention de formation inférieur au montant de prise en charge

- Contrat conclu sur 730 jours, visant un titre avec un NPEC 9475 €, prix dans la convention de formation 12 000 €
- NPEC 9475 – 1895 (20 %) = 7 580 € pour un an soit 15 160 € pour 730 jours
- **Prise en charge 12 000 € (dans la limite du prix dans la convention de formation)**

Cas 3 Cumul minoration majoration TH

- Contrat de 518 jours
- NPEC Annuel = 10 000 €
- Participation obligatoire de l'employeur : 750 €
- Une durée distanciel >80 %. Minoration de 20 % = - 2 000 €
- Majoration RQTH annuelle : 3 500 €,

Étapes de calcul :

NPEC annuel + majoration – minoration = 10 000 + 3500 -2000 = 11 500 €

Calcul de la prise en charge OPCO :
11500 / 365 * 518 = 16 321 €

16321 – 750 = 15 571 €

Montant de prise en charge retenu : 15 571 €

III.1.9 - Période d'exécution du contrat 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 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) varie entre six mois et trois ans (article L.6222-7-1 al.1 du code du Travail).

Exemple : Un contrat débute le 1er septembre 2025, il peut finir au plus tard le 31 août 2028 ; s'il se termine le 1er septembre 2028, il fait plus de 36 mois.

Un contrôle de la durée minimale/maximale est réalisé au moment du dépôt du contrat sur la plateforme du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

- **La prolongation du contrat** est possible dans les cas suivants :
- 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 (article 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 (article R.6222-46 du code du Travail)
- Sportifs de haut-niveau : la durée du contrat d'apprentissage peut être portée à quatre ans (article R.6222-60 du code du Travail)

Financement

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

III.2 - 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.

***Nota Bene* : le détail de ces prises en charge par OPCO est accessible depuis l'interface CFA Dock https://www.CFAdock.fr/Home/Majorations**

III.2.1 - 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.

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

III.2.2 - Le premier équipement

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 30 juillet 2026 (article D6332-83 V), les plafonds varient selon le niveau de certification préparé :

- Niveaux 3 et 4 - CAP, Bac professionnel ou équivalent : jusqu'à 500 €
- Niveau 5 - BTS ou équivalent : jusqu'à 300 €
- Niveaux 6 et 7 - Licence, Master ou équivalent : plus de prise en charge du premier équipement

Il s'agit du premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation théorique, lié à l'acquisition des compétences spécifiques attendues par le diplôme préparé, lorsque celui-ci requiert un équipement professionnel.

À titre d'exemples : mallette de couteaux (cuisinier), ciseaux (coiffeur), logiciels spécifiques (design graphique, ...), ... équipements 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 » (systèmes d'exploitation pour : Windows, Macintosh, Linux ou Android, licences, ...) et les équipements « hardware » (composantes d'ordinateurs) (en dehors de l'équipement informatique mis à disposition de l'apprenti).

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

En cas de contrat suite rupture du précédent pour préparer la même certification, les frais de 1er équipement facturés sur le premier contrat rompu ne peuvent pas être demandés et facturés au titre du nouveau contrat de type 23.

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. (Cf annexe 7 du Précis de l'apprentissage).

III - Le financement du contrat d'apprentissage

III.2.3 - La mobilité européenne ou internationale

Les contrats d'apprentissage peuvent être exécutés en partie à l'étranger, et ce pour une durée qui ne peut excéder un an, ni la moitié de la durée totale du contrat (Article L6222-42 du code du travail).

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)

La convention de mobilité devra être rédigée au minimum en français.

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 liés à 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 connaitre les conditions de prise en charge par OPCO notamment de la mobilité européenne ou internationale, mais également de la mobilité vers les territoires ultra-marins, consultez le site CFA Dock : **https://www.CFAdock.fr/Home/Majorations.**

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 :

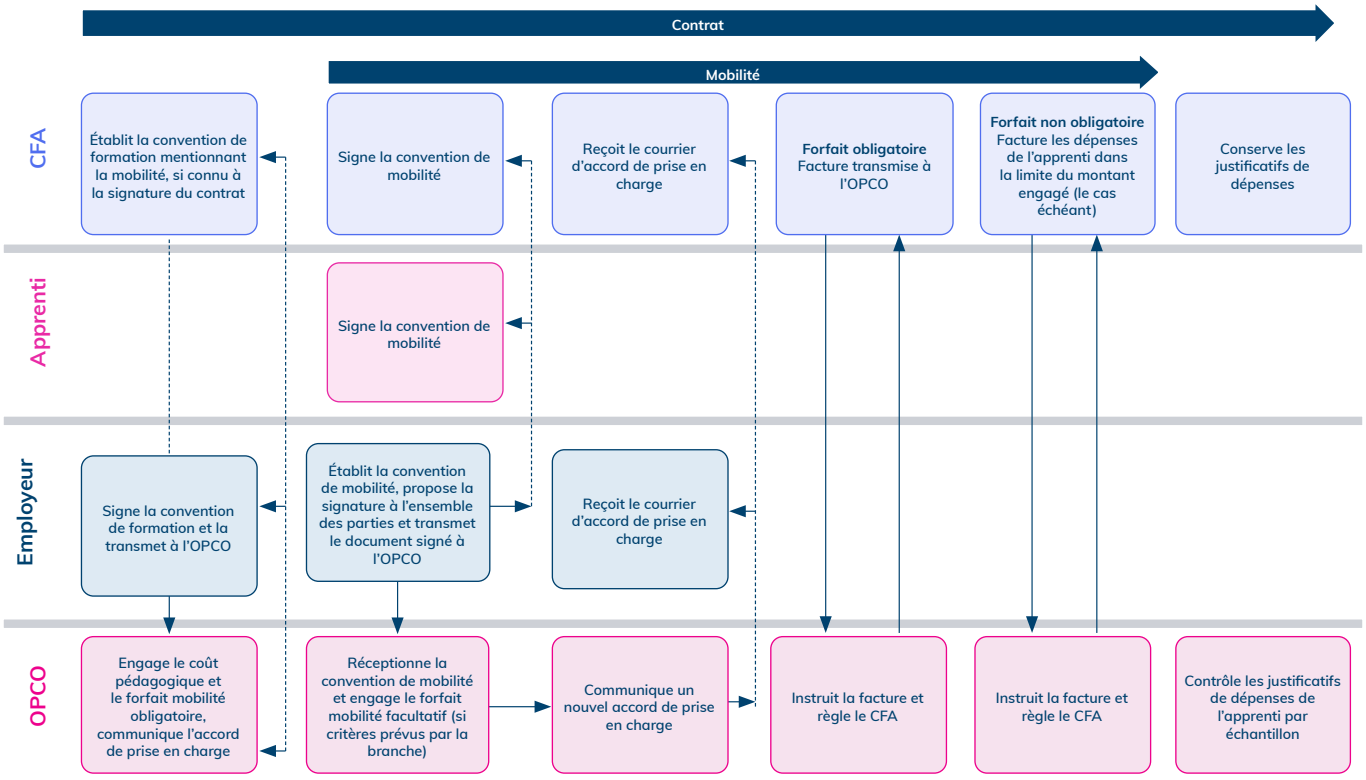
- Référencées sur le site Euroguidance, peuvent également être mobilisées par l'apprenti ou le CFA auprès des Conseils Régionaux et Départementaux.
- L'Europe propose des bourses dans le cadre du programme Erasmus +.
- Euro App Mobility référence également les dispositifs d'aide à la mobilité européenne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

III - Le financement du contrat d'apprentissage

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



IV - La facturation

IV.1 - Principes généraux

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.

À partir de la 2ème échéance, le CFA doit justifier de la réalisation de l'action de formation par l'apprenti pour l'échéance précédente en transmettant 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 et doivent correspondre aux dates du contrat (y compris la période en cas de formation en amont du contrat).**

Dans le cas où le contrat d'apprentissage est suspendu par l'employeur (ex : arrêt longue maladie, maternité...), l'OPCO pourra neutraliser le financement de ladite période. Pour ce faire, le CFA devra indiquer dans le certificat de réalisation, la période de suspension du contrat.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'ensemble des périodes facturées devront avoir été justifiées par un certificat de réalisation. Sans ce document, l'OPCO pourra demander le remboursement de la période manquante.

Pour les contrats visant un titre de niveau 6 et plus, la transmission de la copie de la facture de la participation obligatoire de l'employeur est obligatoire pour le solde du contrat, même en cas de rupture du contrat.

Le CFA peut facturer en une seule fois la participation obligatoire de l'employeur et le montant restant à charge à condition de distinguer les deux lignes.

Toutefois, pour la participation obligatoire de l'employeur, il est indispensable d'attendre la fin de la période probatoire pour facturer.

Le recouvrement de la facture de la participation obligatoire de l'employeur relève de la responsabilité du CFA.

IV.2 - Modalités de facturation des frais pédagogiques

IV.2.1 - Modalités de facturation des contrats d'un an et plus

Ces modalités s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er juillet 2025.

Lorsque la période d'exécution du contrat est égale ou supérieure à un an, 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 1er juillet 2025.

- Un contrat débute le 1er septembre 2025
  - Il se termine le 31 août 2026 : c'est un contrat d'un an, soit 365 jours
  - Il se termine le 30 août 2026 : c'est un contrat de moins d'un an, soit 364 jours

1. Au plus tard dans les 30 jours après la réception de la facture, une échéance de 40 % du montant de prise en charge annuel	**2.** Au cours du 7ème mois, après la réception de la facture, 30 % du montant de prise en charge annuel	**3.** Au cours du 10ème mois, après la réception de la facture, 20 % du montant de prise en charge annuel	**4.** Un solde final de 10% pour la fin du contrat

Si le diplôme préparé est de niveau 6 et +, la transmission de la copie de la facture de la participation obligatoire de l'employeur est exigée pour le solde du contrat.

IV - La facturation

Pour les contrats d'une durée de 12 mois et plus, l'échéancier de facturation est découpé comme suit :

Période	Echéance	Type de contrat	Montant	Justificatif à joindre à la facture
1ère année du contrat				
À réception de l'accord de prise en charge	1	Initiale	40 % du montant de prise en charge annuel	Aucun
Au 7ème mois	2	Intermédiaire	30 % du montant de prise en charge annuel	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Au 10ème mois	3	Intermédiaire	20 % du montant de prise en charge annuel	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
12ème mois	4			
2ème année du contrat				
1er mois	1	Intermédiaire	**40 % du montant de prise en charge annuel + 10% de l'échéance solde de la 1ère année**	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Au 7ème mois	2	Intermédiaire	30 % du montant de prise en charge annuel	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Au 10ème mois	3	Intermédiaire	20 % du montant de prise en charge annuel	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
12ème mois	4	Solde	10 % du montant de prise en charge annuel, au prorata temporis du contrat	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente

La dernière échéance de **solde de 10% du montant annuel** est éligible à la facturation après la date de fin de contrat, pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à un an.

Ce solde du montant annuel proratisé est payé après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'un certificat de réalisation par le CFA, **dans les quatre mois suivant le terme du contrat** et le cas échéant de la copie de la facture de la participation obligatoire de l'employeur. (Cf. Article R. 6332-25-2).

À défaut de transmission de ces éléments dans ce délai, le solde n'est pas dû.

IV - La facturation

Exemple 1 : Échéancier d'un contrat d'une durée de 730 jours

Conditions du contrat :

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 31/08/2027
- Niveau du titre visé : 4
- Durée du contrat : 730 jours
- Durée du financement : 730 jours
- Prix de la prestation : 20 000€
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) / 365 jours x 730 jours
- Prise en charge totale : 20 000 €

Echéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	4 000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/09/2027)**
Pourcentage échéance	50% **(10% + 40%)**	30%	20%	Solde 10%
Montant	5 000 €	3 000 €	2 000 €	1 000 €

Exemple 2 : Échéancier d'un contrat de 699 jours (moins de deux ans)

Conditions du contrat :

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 31/07/2027
- Niveau du titre visé : 4
- Durée du contrat : 699 jours
- Durée du financement : 699 jours
- Prix de la prestation : 20 000€
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) / 365 jours x 699 jours
- Prise en charge totale : 19 150,69 €

Echéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	4 000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/08/2027)**
Pourcentage échéance	50% **(10% + 40%)**	30%	Reliquat	Solde 10% du NPEC annuel
Montant	5 000 €	3 000 €	1150.69 €	1 000 €

IV - La facturation

IV.2.2 - Modalités de facturation des frais pédagogiques pour le contrat de moins d'un an.

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° du code du travail),
- 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).

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 du code du travail) :

- Une échéance de 50 % du montant engagé par l'OPCO recalculé sur 365 jours
- Le solde du montant de prise en charge, à la fin du contrat.

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 du code du travail).

Exemple 1 : cas général

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 01/08/2026
- Niveau du titre visé : 4
- Durée du contrat : 335 jours
- Durée du financement : 335 jours
- Prix de la prestation : 9 000 € (soit un montant annuel de 9 805,98 €)
- NPEC : 9 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 9 000 € (NPEC annuel) / 365 jours x 335 jours
- Prise en charge totale : 8 260,28 €

Échéancier des paiements

1ère année		
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**11ème mois (02/08/2026)**
Pourcentage échéance	50%	Solde
Montant	4130,14 €	4130,14 €

Exemple 2 : cas de la majoration pour réduction de durée

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 01/08/2026
- Niveau du titre visé : 4
- Durée du contrat : 335 jours
- Durée du financement : 335 jours
- Convention de réduction de durée du parcours : oui
- Prix de la prestation : 12 000 € (soit un montant annuel de 13074,63 €)
- NPEC : 12 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 12 000 € (NPEC annuel) / 365 jours× 335 jours = 11 013,70€
- Majoration : 11013.7 * 10% = 1 101.37 €
- Prise en charge finale : 11013.7 + 1101.37 = 12 115.07 € limité au NPEC annuel, soit 12 000 €
- Prise en charge totale : 12 000 €

Échéancier des paiements

1ère année		
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**11ème mois (02/08/2026)**
Pourcentage échéance	50%	Solde
Montant	6000 €	6000 €

IV.2.3 - Cas spécifiques de facturation

IV.2.3.1 - Avec participation obligatoire employeur 750 €

La participation obligatoire est prise en compte dans le montant total financé et intégrée dans l'échéancier de paiement, et déduite de la première échéance.

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 31/08/2027
- Niveau du titre visé : 6
- Durée du contrat : 730 jours
- Durée du financement : 730 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) /365 jours × 730 jours 20 000 – 750 € =19 250 €
- Prise en charge totale : 19 250 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	3 250 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/09/2027)**
Pourcentage échéance	50% **(10% + 40%)**	30%	20%	Solde 10% du NPEC annuel
Montant	5 000 €	3 000 €	2 000 €	1 000 €

IV - La facturation

IV.2.3.2 - Rupture du contrat

Exemple : contrat conclu suite à une rupture, avec participation obligatoire de l'employeur

En cas de rupture du contrat suivie de la conclusion d'un nouveau contrat, la participation obligatoire de 200€ est déduite de la première échéance.

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 01/08/2026
- Niveau du titre visé : 6
- Durée du contrat : 335 jours
- Durée du financement : 335 jours
- Prix de la prestation : 9 000 € (soit un montant annuel de 9 805,98 €)
- NPEC : 9 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 9 000 € (NPEC annuel) / 365 jours × 335 jours = 8260,28 €
- Prise en charge totale : 8260.28 - 200€ = 8060.28 €

Échéancier des paiements

1ère année		
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**11ème mois (02/08/2026)**
Pourcentage échéance	50%	Solde
Montant	3930,14 €	4130,14 €

Exemple : rupture hors période probatoire, avec poursuite de la formation

En cas de rupture du contrat hors période probatoire avec maintien de l'apprenti en formation au CFA, la prise en charge est ajustée au prorata de la durée réellement financée. Les versements déjà effectués sont conservés et le solde est calculé en fonction des périodes de formation restantes, dans la limite du NPEC proratisé.

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 03/09/2025 au 03/09/2027
- Niveau du titre visé : 5
- Rupture au 03/07/2026 avec maintien de formation au CFA pendant 6 mois
- Durée du contrat : 730 jours
- Durée du financement : 488 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) × 488 jours / 365 jours
- Prise en charge totale : 13 369,87 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (03/09/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	4000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**			
Pourcentage échéance	Solde			
Montant	4 369,87€			

IV - La facturation

IV.2.3.3 - Formation en amont du contrat

Lorsqu'une partie de la formation est financée avant la date de début du contrat, la prise en charge est calculée au prorata de la durée globale (incluant la période en amont) et les versements suivent l'échéancier habituel, avec un démarrage des paiements dès l'entrée en formation

Conditions du contrat

- Type : 11
- Date de début de formation : 01/07/2025
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/06/2027
- Niveau du titre visé : 5
- Durée du contrat : 668 jours
- Durée du financement : 730 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) / 365 jours × 730 jours
- Prise en charge totale : 20 000 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/07/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	4 000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/07/2027)**
Pourcentage échéance	50% (**10% + 40%**)	30%	20%	Solde 10% du NPEC annuel
Montant	5 000 €	3 000 €	2 000 €	1 000 €

IV - La facturation

IV.2.3.4 - Majoration RQTH

La majoration RQTH s'ajoute au NPEC calculé au prorata de la durée du contrat et est intégrée dans l'échéancier de paiement, selon les mêmes modalités de versement que le coût pédagogique

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 30/11/2026
- Niveau du titre visé : 5
- Durée du contrat : 456 jours
- Durée du financement : 456 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC : 10 000 €
- Majoration RQTH annuelle : 3500 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 /365 x 456 = 12 493.15 €
- Montant de la majoration pour la totalité du contrat : 3500/365 *456 = 4 372.60 €
- Prise en charge totale : 16 865,75 €

Échéancier des paiements

Période de couverture	Cout pédagogique	Majoration travailleur handicapé	Montant total à facturer
Année 1			
01/09/2025 au 28/02/2026	40% = 4000 €	3500 € * 40% = 1400 €	5 400 €
01/03/2026 au 31/05/2026	30% = 3000 €	3500 € * 30% = 1050 €	4 050 €
01/06/2026 au 31/08/2026	20% = 2000 €	3500 € * 20% = 700 €	2 700 €
Sous total année 1	9 000 €	3 150€	12 150 €
Année 2			
01/09/2026 au 30/11/2026	1493.15 (prorata) + 1000 (10%) = 2493.15 €	Prorata 4372.60 € – 3150 € - 87.26 = 1135.34 €	3 628.49 €
01/12/2026 Solde	10% = 1 000 €	10 % = 87.26 €	1087.26 €

IV - La facturation

IV.2.3.5 - NPEC calculé supérieur au montant de la prestation de formation

Lorsque le NPEC calculé sur la durée du contrat est supérieur au prix de la prestation, la prise en charge est plafonnée au coût réel de la formation.

Conditions du contrat

- Contrat type 11
- Diplôme de niveau 7
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 31/08/2027
- Durée du contrat : 730 jours
- Durée du financement : 730 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC annuel : 12 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 12 000 / 365 x 730 = 24 000 plafonné à 20 000 € 20 000 € - 750 € = 19 250 €
- Prise en charge totale : 19 250 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/09/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	3250 € (4000-750)	3000 €	2000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (31/08/2027)**
Pourcentage échéance	50% **(10% + 40%)**	30%	20%	10%
Montant	5000 €	3000 €	2000 €	1000 €

IV - La facturation

IV.2.3.6 - Nouveau CFA

Cette mesure s'applique aux contrats conclus à compter du 1er juillet 2025.

Lorsque la déclaration d'activité du centre de formation d'apprentis a été enregistrée depuis moins de six mois, le versement est effectué après réalisation des actions et au plus tard au troisième mois, après transmission d'un certificat de réalisation.

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2025 au 31/08/2027
- Diplôme de niveau 4
- Durée du contrat : 730 jours
- Durée du financement : 730 jours
- Prix de la prestation : 20 000 €
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) / 365 jours × 730 jours
- Prise en charge totale : 20 000 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**3ème mois (01/12/2025)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	**10%**
Montant	4 000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/09/2027)**
Pourcentage échéance	50% **(10% + 40%)**	30%	20%	Solde 10% du NPEC annuel
Montant	5 000 €	3 000 €	2 000 €	1 000 €

IV.2.3.7 - Échéancier en année bissextile

En cas d'année bissextile (366 jours), le calcul de la prise en charge se fait sur 366 jours. Le montant correspondant au jour supplémentaire est intégré dans le montant global financé et réparti dans l'échéancier de paiement, sans modifier la structure des échéances.

Conditions du contrat

- Type : 11
- Dates du contrat : du 01/09/2026 au 31/08/2028
- Diplôme de niveau 4
- Durée du contrat : 731 jours
- Durée du financement : 731 jours
- Prix de la prestation : 20 027,40 €
- NPEC : 10 000 €
- Calcul au prorata de la durée du contrat : 10 000 € (NPEC annuel) / 365 jours × 731 jours
- Prise en charge totale : 20 027,40 €

Échéancier des paiements

1ère année				
Mois	**1er mois (01/09/2026)**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois**
Pourcentage échéance	40%	30%	20%	10%
Montant	4 000 €	3 000 €	2 000 €	1000 € (payable en 2ème année)
2ème année				
Mois	**1er mois**	**7ème mois**	**10ème mois**	**12ème mois (01/09/2027)**
Pourcentage échéance	50% (10% + 40%)	30%	20%	Solde 10% du NPEC annuel
Montant	5 027.4 €	3 000 €	2 000 €	1 000 €

IV.3 - 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 : cf. article D6332-83 V
- Pour la mobilité européenne ou internationale : dans la limite du forfait défini par l'OPCO en euros.
- Pour les frais de restauration : nbre de repas x 3 € (à raison de deux repas par jour)
- 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 conventionné 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 - La facturation

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 1er équipement seront facturés à compter de la facture de la 1ère échéance si les achats ont déjà été réalisés
- Les factures suivantes :
  - Les frais d'hébergement, de restauration seront facturés à compter de la 2ème échéance. La période concernée doit être indiquée sur la facture.
- La facture de la mobilité internationale est transmise dès que la mobilité est réalisée.
- **Rappel** : la convention de mobilité signée doit être transmise en amont du départ de l'apprenti.

Exemple d'un CA conclu du 03/09/2025 au 04/07/2027, soit 670 jours.
Niveau de prise en charge annuel : 10 000 euros, pour une prise en charge de 18 356.16 €

Dates de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Documents à produire par le CFA et à transmettre à l'OPCO
À compter du 03/09/2025 - après dépôt	Versement 1ère échéance de 40% du NPEC Dans les 30 jours qui suivent la facturation du CFA	4 000 €	03/09/2025 02/03/2026	Facture 1ère échéance
À compter du 03/03/2026	Versement de la 2ème échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2026 02/06/2026	Facture 2ème échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (1ère échéance) + facture des frais annexes liés à la 1ère période
À compter du 03/06/2026	Versement de la 3ème échéance : 20% du NPEC à la production de la facture	2 000 €	03/06/2026 02/09/2026	Facture 3ème échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (2ème échéance) + facture des frais annexes liés à la 2ème période
À compter du 03/09/2026	Versement de la 4ème échéance : 50 % (40% + 10%) du NPEC à la production de la facture	5 000 €	03/09/2026 02/03/2027	Facture 4ème échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (3ème échéance) + facture des frais annexes liés à la 3ème période
À compter du 03/03/2027	Versement de la 5ème échéance : 30% du NPEC à la production de la facture	3 000 €	03/03/2027 02/06/2027	Facture 5ème échéance + certificat de réalisation de la période réalisée (4ème échéance) + facture des frais annexes liés à la 4ème période
À compter du 03/06/2027	Versement du prorata temporis de la durée du contrat, à la production de la facture	356,16 €	03/06/2027 04/07/2027	Facture du solde + certificat de réalisation de la période réalisée (5ème échéance) + facture des frais annexes liés à la 5ème période
À compter du 04/07/2027	Versement du solde de 10% du NPEC annuel	1 000 €		Transmission du Certificat de réalisation de la période précédente + copie facture participation obligatoire de l'employeur si diplôme de niveau 6 et +
04/07/2027				+ facture des frais annexes liés à la dernière période

IV - La facturation

Bon à savoir

France compétences verse aux OPCO des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage (et de professionnalisation et de reconversions ou promotions par alternance), au titre de la péréquation interbranche, selon des modalités fixées par décret.

Cette dotation exclut du besoin de couverture les engagements anciens de plus de quatre ans pour les contrats d'apprentissage (article. R. 6123-33 du code du travail).

Une attention particulière devrait donc être portée à une facturation régulière, au rythme des échéanciers de paiement. (Cf. conditions générales de chaque OPCO).

V - Modification 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, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 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)

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.

À réception de l'avenant, l'opérateur de compétences instruit puis dépose l'avenant par voie dématérialisée auprès du Ministère du Travail et des Solidarités (SI DECA).

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 d'exécution et la date de fin du contrat initial.
- Le « redoublement » n'est autorisé en apprentissage uniquement qu'après un échec à l'examen et à la fin du contrat en cours (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 6222-22-1 du code du travail : l'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

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 1er jour de la date de début d'exécution, type contrat hors codes avenant).

Une version corrective/un avenant est obligatoirement signé, en double exemplaires originaux, 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 théorique, il sera transmis par l'employeur au CFA pour information.

V - Modification du contrat d'apprentissage

Démarches complémentaires :

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

- Modification du CFA
- BOETH 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 (BOETH 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'entrainera pas la révision de la prise en charge par l'OPCO.

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 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 et la MSA, 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 contrats en cours	Gestion nouveaux contrats	Impact contrats en cours
Établissement change d'OPCO suite prise en compte de l'IDCC applicable (référentiel France compétences)	OPCO initial jusqu'à la fin du contrat	Nouvel OPCO À partir de l'intégration dans le référentiel	Nul
Établissement 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
Établissement change d'IDCC et rejoint nouvel OPCO	OPCO initial jusqu'à la fin du contrat	Nouvel OPCO À partir de l'intégration dans le référentiel	Nul, sauf si rémunération de la convention appliquée est > rémunération antérieure
Établissement 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 À partir de l'intégration dans le référentiel	Avenant type 31 (permettre la poursuite de l'aide de l'État 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 À partir de l'intégration dans le référentiel	Avenant type 37 (permettre la poursuite de l'aide de l'État à l'alternance Ajustement rémunération si plus favorable)

V - Modification du contrat d'apprentissage

Bon à savoir

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… (article 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 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'examen 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 (s'il n'est pas échu) 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.

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. La situation avant contrat à renseigner tient compte du statut du jeune au moment de la conclusion du nouveau contrat (étudiant, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, …).

V - Modification du contrat d'apprentissage

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

Se *référer au tableau des avenants* (cf. chapitre VII.1 Les types d'avenant)

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

Le changement de CFA ne constitue pas une rupture de contrat d'apprentissage. L'employeur doit rédiger un avenant 36 avec le nouveau CFA. Le premier CFA va acter la sortie des effectifs de l'apprenti et facturera l'OPCO jusqu'à cette date.

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

VI - Rupture du contrat d'apprentissage

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 que le CFA.

La rupture doit faire l'objet d'un document écrit et sa notification peut être faite 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 pour conclure un nouveau contrat d'apprentissage

Pour les diplômes de niveau 6 et +, en cas de rupture, pendant la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur sera proratisée (cf. rubrique participation obligatoire de l'employeur).

Jusqu'à la signature du nouveau contrat, l'OPCO continue de financer le CFA, jusqu'à maximum six mois à compter du lendemain de la date de rupture (J + 1), sans pouvoir dépasser la date prévue de fin des épreuves ou examens.

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 financement.
- 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 (nombre de jours effectifs) dû dans la limite du prix de prestation CFA proratisée sur la nouvelle durée à financer.

(Cf. Précis de l'apprentissage)

Exemple :

Contrat rompu ajusté, durée inférieure à 12 mois sans formation en amont du contrat et sans dérogation 21

Un contrat d'apprentissage qui commence le 28 septembre de l'année N et se termine le 3 octobre de l'année N+1, dont le NPEC est de 8 000 €, rompu le 1er juillet N+1, le montant engagé sera ajusté comme suit :

Du 28 septembre de l'année N au 1er juillet année N+1 (277 jours) : 8000 / 365 x 277 soit 6071.23 euros

La date de fin, dernier jour du contrat, est comprise dans le décompte. Les délais en mois, ou en année, ou en jours, se décomptent du 1er jour à la veille de la date anniversaire. Exemples :

- Inscrit en CFA sans contrat à compter du 1er septembre 2025, le délai de trois mois court jusqu'au 30 novembre 2025 : un contrat conclu le 30 novembre sera pris en compte, celui qui sera conclu le 1er décembre ne le sera pas, il est en dehors des 3 mois.
- Maintien en CFA suite rupture :
  - Le délai de 6 mois commence à courir le lendemain de jour de la rupture (=dernier jour travaillé dans le contrat rompu), exemple d'un contrat rompu le 15 septembre, le délai débute le 16 septembre
  - Il prend fin, la veille du jour anniversaire à 6 mois : la prise en charge de la période de maintien en CFA débutée le 16 septembre 2025, cesse le 15 mars 2026.

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 par le CFA en lien avec l'échéance sera transmis à l'OPCO

(Cf. rubrique « Gestion des trop perçus »)

VI - Rupture du contrat d'apprentissage

Rupture pendant la période probatoire et avant le début de formation en CFA :

Si la rupture intervient avant le début de la formation théorique, l'accord de prise en charge transmis au CFA n'a plus lieu et aucune prise en charge n'est due par l'OPCO.

En revanche, le jeune concerné peut rester inscrit dans le CFA et débuter le cycle de formation sans contrat, dans le cadre de l'article L6222-12-1. Alors le CFA bénéficiera d'une prise en charge au titre d'un nouveau contrat, conformément à l'article R6332-25.

Bon à savoir

En cas de rupture de contrat d'apprentissage, le CFA maintient l'apprenti dans son cycle de formation et doit l'aider à rechercher un nouvel employeur, pour finaliser le cycle de formation débuté lors du précédent contrat.

Pour rappel, le cycle de formation théorique n'ayant pas été interrompu, le code RNCP reste valide, même si la certification est devenue inactive avant la conclusion d'un nouveau contrat destiné à lui permettre d'achever le cycle de formation

En cas de nouveau contrat suite rupture anticipée, sa durée peut être inférieure à 6 mois, dès lors que le cycle de formation ne change pas.

VII - Gestion des montants trop perçus par le CFA

Certains évènements dans la vie du contrat peuvent entrainer une révision à la baisse, par l'OPCO, du montant pris en charge. Ce montant engagé par avance au titre du coût pédagogique lorsqu'il est revu, peut être inférieur au montant réglé au CFA.

Les événements qui peuvent notamment entrainer une révision à la baisse :

- Une rupture du contrat,
- Un engagement pris initialement sur une valeur d'amorçage, avec un NPEC inférieur.
- Un changement de CFA,
- Une réduction de la durée du contrat, suite à la précision sur la date des épreuves ou examens,
- Changement de diplôme (avenant type 35)

La régularisation du règlement se fait par principe à l'initiative du CFA. L'OPCO, lorsqu'il est informé de l'évènement, peut mettre à jour l'échéancier de facturation et relancer le CFA pour obtenir le remboursement de ce montant. En cas de non-réponse, l'OPCO peut mettre en place des mesures comme le blocage du règlement des factures suivantes. Cf conditions générales de l'OPCO.

Les règlements sont suivis selon l'OPCO au niveau de l'échéance du contrat ou du compte CFA responsable.

Par ailleurs, l'OPCO peut demander le remboursement de la dernière échéance lorsque le certificat de réalisation final n'a pas été reçu ou n'est pas conforme.

L'échéancier de facturation ajusté

Le montant trop perçu est dans la mesure du possible valorisé dans l'échéancier de l'OPCO, sous forme d'une échéance négative de solde, accessible sur le portail de l'OPCO ou via la norme API CFA.

Deux modalités possibles pour la régularisation :

1. Déduction sur un prochain paiement (demande à l'initiative de l'OPCO)

Concernant une prochaine échéance ou un autre dossier, du même CFA.

Le virement réalisé par l'OPCO au CFA comprend à la fois des factures payées et des avoirs déduits.

Chronologie des étapes :

- Détection du trop-perçu par l'OPCO
- Demande de remboursement par courrier/el
- Transmission de l'avoir par le CFA + régularisation de paiement (compensation ou virement)

2. Le remboursement (à l'initiative du CFA ou de l'OPCO)

Une facture d'avoir est émise par le CFA, elle est attachée à la facture correspondante au règlement du trop-perçu qui elle-même est liée au dossier.

Le cas échéant, elle précise si cet avoir vient solder le contrat ou si d'autres factures/avoir sont encore attendus.

Chronologie des étapes :

- Détection du trop-perçu par le CFA
- Transmission de l'avoir à l'OPCO
- Analyse et contrôle de l'avoir par l'OPCO

Les avoirs peuvent être transmis via la norme d'échange API CFA et/ou sur le portail de l'OPCO au même titre que les factures.

La facture d'avoir liée à un remboursement par virement devra préciser la référence de ce virement.

Le CFA doit impérativement indiquer à minima le numéro de dossier interne à l'OPCO et le numéro de l'avoir dans l'intitulé du virement.

Une fois le traitement du montant trop perçu réalisé par l'OPCO, l'échéancier pourra être mis à jour.

VIII - Contrôle des actions de formation

En sus du contrôle « systématique » des factures produites avec le certificat de réalisation, les opérateurs de compétences peuvent réaliser différents types de contrôles auprès des dispensateurs de formation dans le cadre de leur activité de financeur de la formation professionnelle : Un contrôle qualité de la formation financée et un contrôle de service fait.

S'agissant du contrôle qualité

Outre la détention de la certification Qualiopi par le dispensateur de formation, les OPCO peuvent être amenés à s'assurer de la qualité effective des actions de formation au travers notamment des points de contrôle suivants : les conditions d'information du public sur les prestations proposées ; l'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires; l'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ; l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ; la qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ….

S'agissant du contrôle de service fait

Les OPCO sont habilités à solliciter tous documents à l'organisme de formation contrôlé afin d'accomplir un contrôle sur pièces des éléments de facturation permettant de justifier la réalité de l'action de formation. Ainsi, notamment en cas de plainte ou d'anomalie relative à l'exécution de l'action de formation, tout document complémentaire nécessaire pour s'assurer de la réalisation de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles peut être demandé par l'OPCO.

Lorsque l'organisme de formation ne fournit pas l'ensemble des pièces ou s'oppose au contrôle, l'opérateur de compétences ne prend pas en charge les dépenses liées aux actions en cause et un remboursement des échéances acquittées lui sera demandé.

Par ailleurs, le refus de prise en charge de futurs contrats d'apprentissage peut également se fonder sur les manquements constatés dans le cadre des contrôles réalisés jusqu'à la cessation de ces manquements.

Enfin, en cas de manquement, les OPCO pourront opérer tout signalement utile auprès des services de l'État chargés du contrôle de la formation professionnelle et des services de l'État chargés de l'inspection du travail si le manquement concerne l'exécution du contrat de travail de l'apprenti.

IX - Aide à l'embauche d'un apprenti

IX.1 - Modalités d'accès

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.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect des conditions suivantes :

- La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences au plus tard six mois après sa conclusion.
- Le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle (cf. Décret 2025-174 du 22 février 2025).

L'employeur ne doit pas avoir bénéficié d'une telle aide au titre d'un précédent contrat d'apprentissage conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle.

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

(Cf. guide employeur et organismes de formation 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, et toutes pièces justificatives nécessaires, *via* le portail SYLAE.



IX.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 (antérieure ou égale à la date de début d'exécution), doit être comprise strictement dans la période d'éligibilité à l'aide. Aucun avenant pour changement de date de conclusion du contrat n'est accepté.
- La date de conclusion du contrat ne peut être postérieure à la date de transmission du contrat à l'OPCO. **La date de transmission du contrat à l'OPCO n'est pas modifiable.**
- Rattachement du contrat sur l'établissement où il est exécuté (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.

IX - Aide à l'embauche d'un apprenti

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.

X - API convergence

X.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 dossiers (cerfa, convention et documents annexes) ;
- Consultation de dossiers ;
- Lecture des états de dossiers ;
- Transmission de factures ;
- Transmission de certificats de réalisation ;
- Lecture des états de factures ;
- Envoi de données concernant la rupture ;
- Envoi de données concernant la poursuite ou non de la formation post rupture.

Les développements par OPCO sont disponibles sur le site CFA Dock https://www.CFAdock.fr/

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.

***Nota Bene* : France compétence propose un outil permettant de connaitre l'OPCO d'un établissement à l'aide de son numéro de Siret sur son site internet : Quel-est-mon-OPCO ?**

X.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.

X.3 - Transmission des contrats et des pièces constitutives

Le CFA devra obtenir l'autorisation écrite 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 de formation.

La transmission du contrat doit obligatoirement être accompagnée des éléments financiers dématérialisés nécessaires à l'engagement du dossier, présents dans la convention de formation signée et des pièces constitutives en annexe.

En transmettant un dossier par l'API, le CFA :

- Atteste de l'exactitude des informations mentionnées dans la demande
- Atteste que les informations saisies dans le formulaire sont conformes aux informations du contrat conclu avec l'apprenti
- Atteste que le Cerfa est visé par l'organisme de formation en apprentissage
- Atteste que le Cerfa est signé par les parties (employeur, apprenti et à son représentant légal le cas échéant)
- S'engage à tenir les pièces justificatives à disposition en cas de contrôle par l'OPCO

Les points de contrôle sont traduits dans la mesure du possible dans l'API, ils sont complétés si besoin au moment de l'instruction par l'OPCO. Le cas échéant, une demande de mise en conformité du dossier peut être réalisée en lien avec l'organisme de formation et /ou l'entreprise ;

La transmission des dossiers contrat d'apprentissage peut être réalisée par le CFA mandaté expressément par l'entreprise lorsque celui-ci a satisfait aux contrôles opérés par l'OPCO. En cas de non-réponse ou d'irrégularité de la part du CFA, l'OPCO se réserve la possibilité de désactiver le service.

En cas de modification du contrat post transmission, seule l'entreprise peut informer l'OPCO de nouveaux éléments.

X.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

XI - Lexique partagé CFA/OPCO

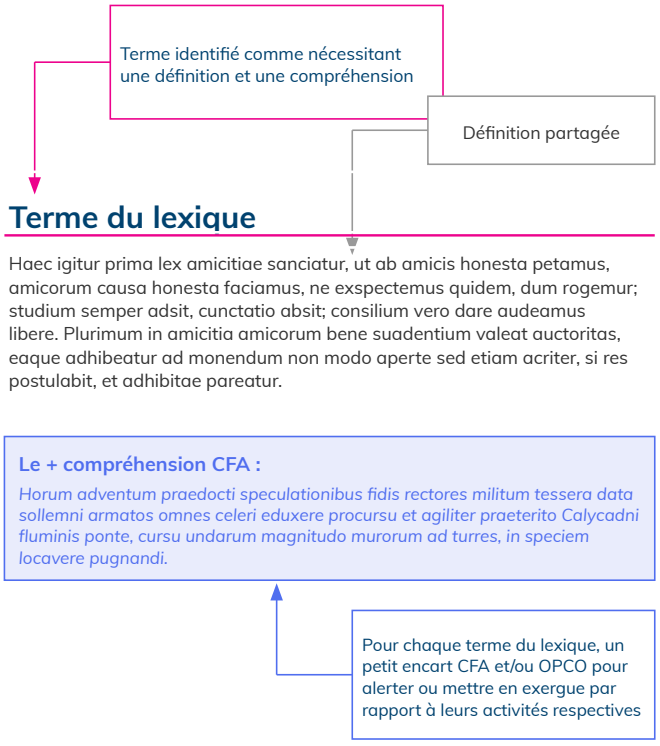
>> Objectif

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 écrit des services de l'État (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



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 Maitre d'Apprentissage est une aide financière attribuée par apprenti afin de favoriser les conditions d'exercice du maitre d'apprentissage qui l'accompagne. Ce montant, versé à l'employeur, permet de faciliter la mise à disposition du maitre 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 intègrent 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 conclu un contrat d'apprentissage), personne ayant conclu un contrat de professionnalisation, stagiaire de la formation professionnelle, scolaire, étudiant, demandeur d'emploi, salarié d'entreprise, particulier...

XI - Lexique partagé CFA/OPCO

Apprenti

Désigne une personne qui suit une formation en alternance dans le cadre d'un 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 conclu, 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 une 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 ajout ou une modification apportée au contrat de travail initialement conclu 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.

L'avenant au contrat de travail sera obligatoirement signé par les deux parties au contrat. Il doit être adressé à l'OPCO de l'employeur dans les meilleurs délais 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'État (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 apprenants par la voie de l'apprentissage. Aux CFA sont assignées les missions d'enseignement professionnel et technologique mais aussi d'accompagnement des apprenants 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.

XI - Lexique partagé CFA/OPCO

Les différents types d'organisation	
CFA dispense les formations lui-même	
CFA délègue les enseignements	À des établissements d'enseignement sous forme d'Unités de formation en apprentissage (UFA)
	À 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

Un **certificat de réalisation de formation** est un document officiel émis par un organisme de formation qui atteste de l'assiduité et de la participation effective d'un stagiaire à une action de formation

Etabli par le CFA, il 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 et des Solidarités 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.

Elle permet de répertorier et d'organiser les formations et les diplômes dans des nomenclatures pour faciliter leur traitement informatique. Enrichie et mise à jour par le ministère chargé de l'éducation nationale, elle est mise à disposition pour répondre aux besoins d'autres acteurs de l'éducation. Codification des formations et des diplômes | Ministère de l'Éducation nationale

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 entrainent 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, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 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 de type particulier 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 du Travail et des Solidarités.

Source : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/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 (et son représentant légal si l'apprenti est mineur non émancipé). 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

Commission paritaire nationale 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 actions 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.

XI - Lexique partagé CFA/OPCO

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'État.

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 à la suite d'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 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 ou, le cas échéant, l'employeur. 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 doit être accompagné par au moins un maître 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.

Période probatoire

Dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être librement rompu par l'employeur ou l'apprenti, et son représentant légal s'il est mineur.

Durant cette période, le contrat peut donc être résilié sans préavis, ni formalité particulière, ni indemnité sauf stipulation contraire dans le contrat.

En pratique cette période correspond uniquement aux jours passés en entreprise (formation pratique).

La résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties, durant la période d'essai, est possible même si le contrat n'a pas été enregistré à cette date.

À noter : la période est suspendue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Cette suspension prolonge d'autant la période probatoire.

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.

XI - Lexique partagé CFA/OPCO

Préinscription / inscription

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

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

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

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

L'inscription définitive est conditionnée à une décision du CFA à l'issue de l'instruction des préinscriptions qui consiste à valider la transmission de l'intégralité des pièces, du niveau des prérequis, de la réalisation d'un entretien...

Une fois l'inscription définitive acquise, si le cycle de formation a débuté et qu'il n'a pas conclu de contrat, le jeune intègre le CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, puis sous statut 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 maitre 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.

Il sera cependant important de savoir s'il y a maintien de la formation dans le CFA (qui permet la continuité de prise en charge par l'OPCO de l'ex-employeur).

Alerte :

En cas d'exclusion de l'apprenti par le CFA, une rupture de contrat n'est pas systématique. L'employeur peut conserver l'apprenti en entreprise, pendant deux mois.

Durant ce délai, l'employeur doit inscrire l'apprenti dans un nouveau CFA et établir un avenant pour changement de CFA.

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*
- *Le nouveau pour mettre en place une prise en charge à partir de la date d'effet d'avenant.*

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.

XII - Annexes

Annexe 1 : Calcul de la prise en charge des contrats conclus avant le 1er juillet 2025

Annexe 2 : Modalités de facturation des contrats conclus avant le 1er juillet 2025

Annexe 3 : CERFA, notice et modalités de remplissage

Annexe 4 : Convention de formation

Annexe 5 : Convention de réduction ou d'allongement de durée

Annexe 6 : Certificat de réalisation

Annexe 7 : Cas d'éligibilité de la certification

Annexe 1 : Calcul de la prise en charge des contrats conclus avant le 1er juillet 2025

Avant le 1er juillet 2025, l'échéancier de facturation était comme suit :

- La prise en charge se calcule en nombre de mois et tout mois débuté était dû
- 1ère échéance : 40 % du montant de prise en charge
- 2ème et 3ème échéance : 30 % du montant de prise en charge

1. Au plus tard dans les 30 jours après la réception de la facture, une échéance de 40 % du montant de prise en charge annuel	**2.** Au cours du 7ème mois, après la réception de la facture, 30 % du montant de prise en charge annuel	**3.** Au cours du 10ème 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 7ème mois	2	Intermédiaire	30 % du montant de prise en charge annuel	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
Au 10ème 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	Nème	Solde	Prorata temporis des mois restants	Certificat de réalisation couvrant la période de l'échéance précédente
À l'issue du contrat				Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des périodes facturées.
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				

XII - Annexes

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° du Code du travail),
- 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)
- **Échéancier - Mode de calcul – exemple contrat de moins de 12 mois**
- Accord de prise en charge : 11 000 € /12 * 11 mois=10 083 € limité au prix de la prestation 9 000 €

Périodes	Échéances	Type échéance	Montant	Justificatif à joindre à la facture
À 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 €/11x12 = 9818 € 50% de 9818 €, soit 4909 €	Aucun
À la fin du contrat	2 Montant pris en charge déduction faite du 1er versement	Solde	Différence entre le montant engagé et le montant versé à l'échéance 1 9000 € – 4909 € 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 du Code du travail).

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 du Code du travail) :

- 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.

XII - Annexes

Financement des contrats avec ou sans convention de réduction tripartite

Avec convention tripartite de réduction de durée

• **Prix de la prestation CFA supérieur au NPEC annuel**
Date de début d'exécution : 01/05/2025
Date de fin d'exécution : 31/03/2026
Soit 11 mois
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 12 000 €
Proratisation du NPEC : 11 000 € /12 * 11 mois = 10 083 €
Majoration de 10% : 10 083 € * 1,10 = 11 092 € limité au NPEC annuel soit 11 000 €
Prise en charge finale : 11 000 €

• **Prix de la prestation CFA inférieur au NPEC annuel**
Date de début d'exécution : 01/05/2025
Date de fin d'exécution : 31/01/2026
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 mois = 8 250 €
Majoration de 10% : 8 250 € * 1,10 = 9 075 €
Prise en charge finale : 9 075 €

Sans convention tripartite de réduction de durée

• **Prix de la prestation CFA supérieur au NPEC annuel**
Date de début d'exécution : 01/05/2025
Date de fin d'exécution : 31/03/2026
Soit 11 mois
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 12 000 €
Proratisation du NPEC : 11 000 € /12 * 11 mois = 10 083 €
Pas de Majoration de 10%
Prise en charge finale : 10 083 €

• **Prix de la prestation CFA inférieur au NPEC annuel**
Date de début d'exécution : 01/05/2025
Date de fin d'exécution : 31/03/2026
Soit 11 mois
NPEC annuel : 11 000 €
Prix de la prestation CFA = 9 000 €
Proratisation du NPEC : 11 000 € /12 * 11 mois = 10 083 € limité au prix de la prestation 9 000 €
Pas de Majoration de 10%
Prise en charge finale : 9 000 €

Annexe 2 : Modalités de facturation des contrats conclus avant le 1er juillet 2025

1 Modalités de facturation des frais pédagogiques pour le contrat de moins de 12 mois

Exemple avec réduction de durée :
- Début d'exécution : 01/02/2025
- Fin d'exécution : 31/12/2025
- 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 mois * 11 mois = 11 000 €

- Majoration, 11000 * 10% = 1100 €
- 11 000 + 1100 = 12 100 € limité au NPEC annuel, soit 12 000 €

Dates déclenchement de la facturation	Echéances	Montants	Période couverte	Justificatif à joindre à la facture
À compter du 01/02/2025	1 Couts péda. 50%	6000 €	6 mois 01/02/2025 31/07/2025	Aucun
À compter du 01/02/2025	Frais 1er équipement	X € (Dans la limite de la prise en charge OPCO)	01/02/2025 au 31/12/2025	Aucun
À compter du 31/12/2025	2 Solde Couts péda.	6000 € (12 000€ - 6000€)	5 mois 01/08/2025 31/12/2025	Certificat de réalisation couvrant l'ensemble des périodes d'échéances
À compter du 31/12/2025	Frais annexes	X € (Dans la limite de la prise en charge OPCO)	01/02/2025 31/12/2025	Aucun

XII - Annexes

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

Exemple :
- Contrat conclu le 15/01/2025
- Début d'exécution : 01/02/2025
- Fin d'exécution le 31/07/2026
- 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			
01/02/2025 au 31/07/2025	15 000 € /18 * 12 * 40% = 4000 €	3500 € * 40% = 1400 €	5400 €
01/08/2025 au 31/10/2025	15 000 € /18 * 12 * 30% = 3000 €	3500 € * 30% = 1050 €	4050 €
01/11/2025 au 31/01/2026	15 000 € /18 * 12 * 30% = 3000 €	3500 € * 30% = 1050 €	4050 €
Sous total année 1	**10 000 €**	**3500 €**	**13 500 €**
Année 2			
01/02/2026 au 31/07/2026	Solde 15 000 € – 10 000 € = 5000 €	Solde 5250 €– 3500 € = 1750 €	6 750 €
Total	**15 000 €**	**5250 €**	**20 250 €**

Annexe 3 : CERFA, notice et modalités de remplissage

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

Modèle à titre indicatif de cerfa n°10103#14 et de notice n°51649#09

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.

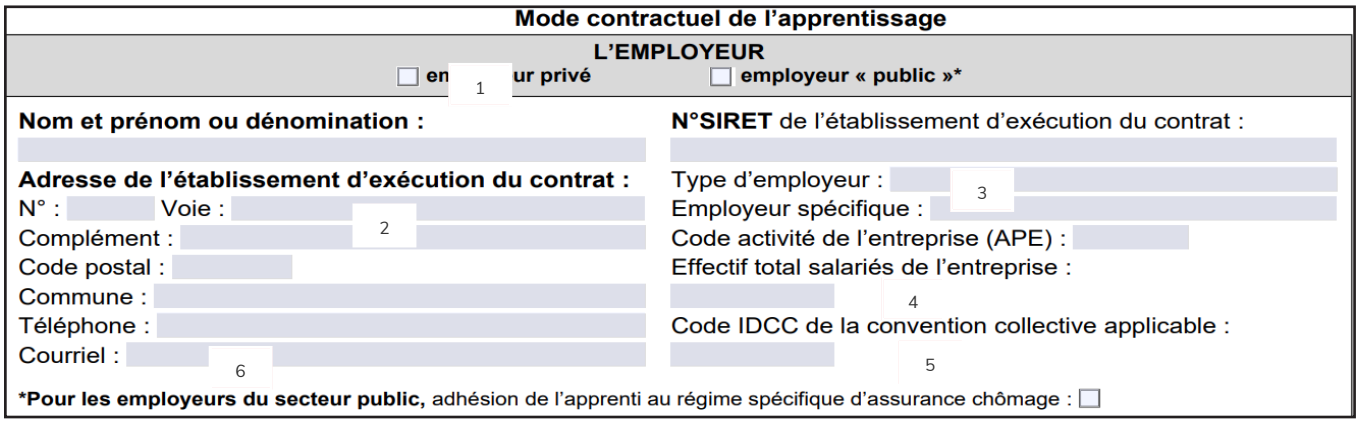
PRATICO PRATIQUE

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.

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

L'EMPLOYEUR



Mode contractuel de l'apprentissage

L'EMPLOYEUR

☐ en 1 ur privé ☐ **employeur « public »***

Nom et prénom ou dénomination :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

N° : Voie : 2

Complément :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Courriel : 6

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Type d'employeur : 3

Employeur spécifique :

Code activité de l'entreprise (APE) :

Effectif total salariés de l'entreprise : 4

Code IDCC de la convention collective applicable : 5

***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 à l'alternance 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.

6 ADRESSE MAIL DE L'ENTREPRISE

L'IDCC est indispensable pour :

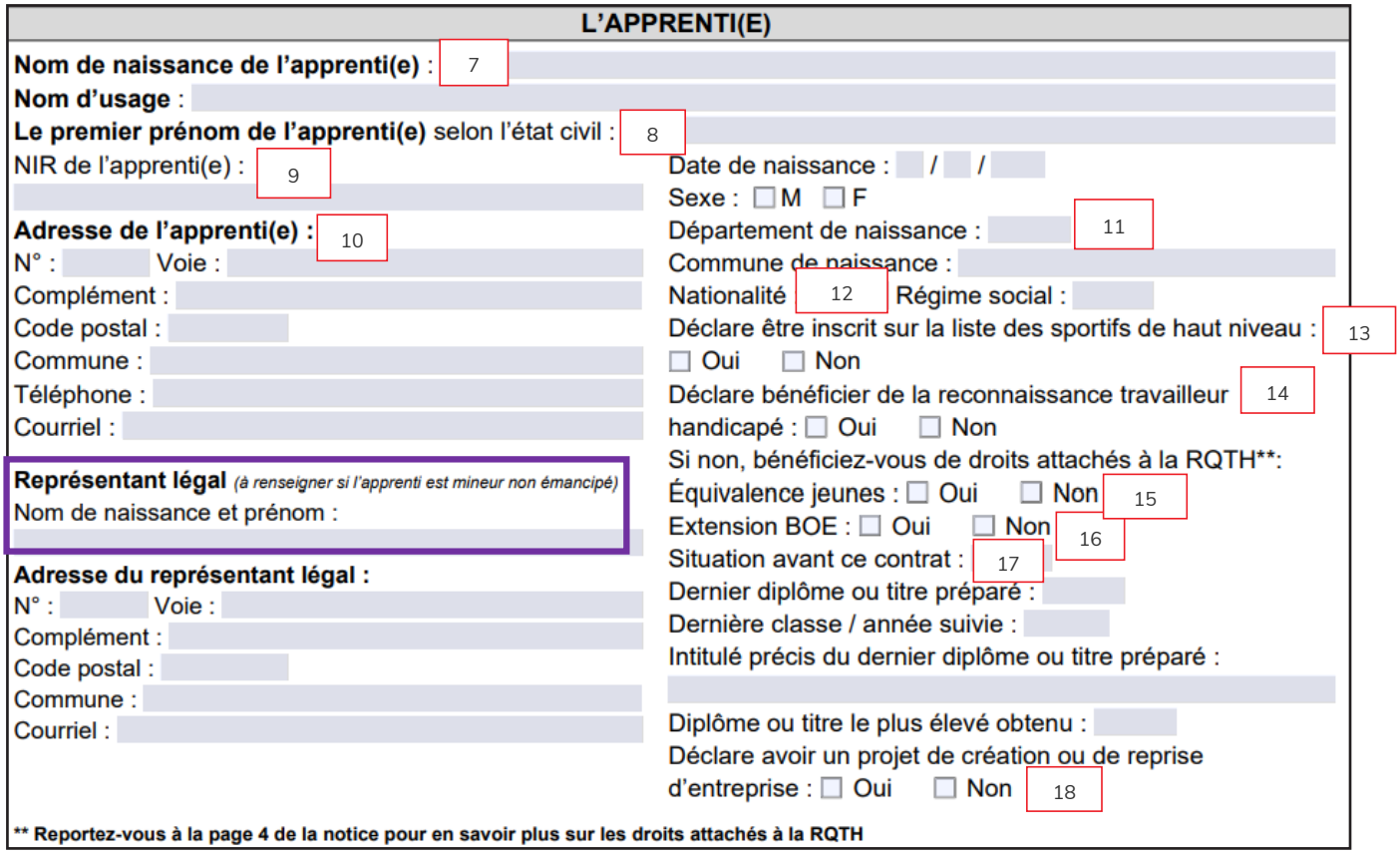
- **La détermination de l'OPCO et du niveau de prise en charge du contrat,**
- **La rémunération de l'apprenti.**

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

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

L'APPRENTI(E)



L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) : 7
Nom d'usage :
Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil : 8
NIR de l'apprenti(e) : 9
Date de naissance : / /
Sexe : ☐ M ☐ F
Adresse de l'apprenti(e) : 10
Département de naissance : 11
N° : Voie :
Commune de naissance :
Complément :
Nationalité 12 Régime social :
Code postal :
Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : 13
Commune :
☐ Oui ☐ Non
Téléphone :
Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur 14
Courriel :
handicapé : ☐ Oui ☐ Non
Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH**:
Représentant légal *(à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)*
Équivalence jeunes : ☐ Oui ☐ Non 15
Nom de naissance et prénom :
Extension BOE : ☐ Oui ☐ Non 16
Situation avant ce contrat : 17
Adresse du représentant légal :
Dernier diplôme ou titre préparé :
N° : Voie :
Dernière classe / année suivie :
Complément :
Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
Code postal :
Commune :
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Courriel :
Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : ☐ Oui ☐ Non 18

** Reportez-vous à la page 4 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH

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.

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 ».
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

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

15 ÉQUIVALENCE JEUNE :
Personne âgée de 15 ans révolus à 20 ans. Même droits que les personnes en RQTH et aménagement du contrat possible si :

- Bénéficiaire de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)
- Versement de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEH)
- Bénéficiaire d'un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)

16 EXTENSION BOE
Droits RQTH étendus aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

17 SITUATION AVANT CONTRAT
Champ permettant d'alerter l'OPCO :

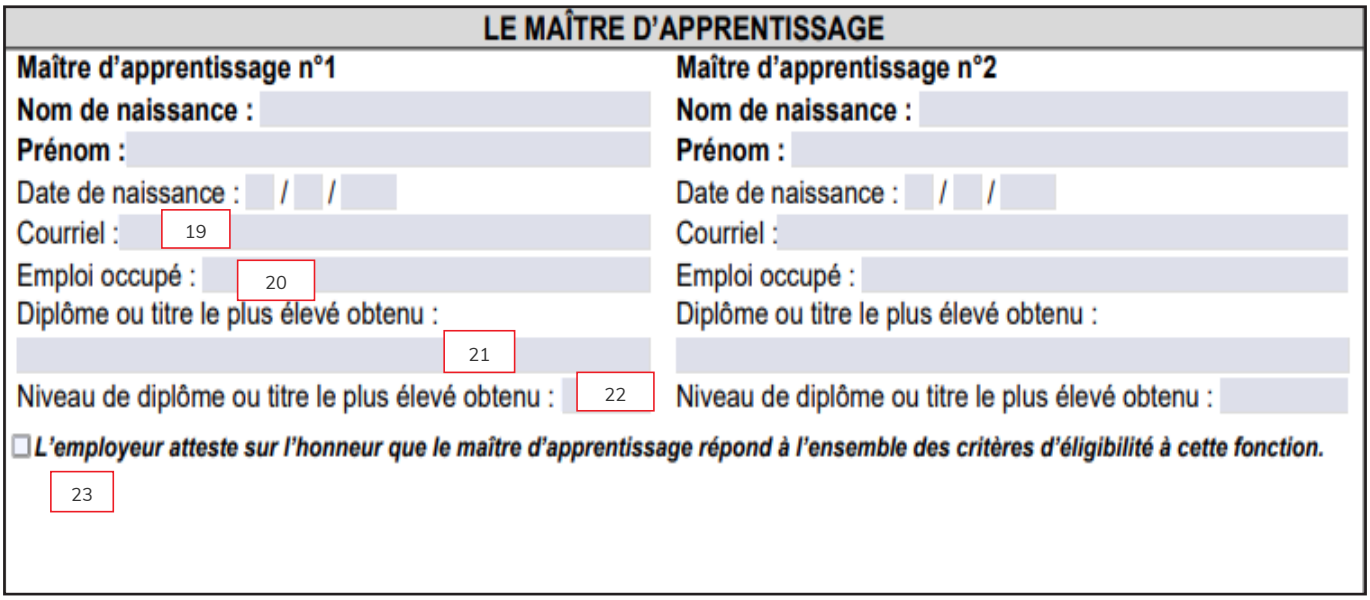
- sur une possible prise en charge de la formation avant le début du contrat (Art L6222- 12-1 CT et article R. 6222-1-1)
- En cas de rupture (Art. L6231- 2 CT),
- Sur le statut de stagiaire de formation professionnelle.
- Sur le statut scolaire

18 DÉCLARE AVOIR UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE
Dérogation à 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). Cette déclaration est désormais matérialisée sur le CERFA du contrat d'apprentissage

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



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 1er 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.

19 ADRESSE MAIL DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

20 EMPLOI OCCUPÉ DANS L'ENTREPRISE PAR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

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

21 DIPLÔMES OU TITRES LES PLUS ÉLEVÉS OBTENUS

22 NIVEAU DE DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU

Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu 0 aucun diplôme **3** CAP, BEP **4** Baccalauréat **5** DEUG, BTS, DUT, DEUST **6** Licence, licence professionnelle, BUT, Maîtrise **7** Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur **8** Doctorat, habilitation à diriger des recherches

23 CASE À COCHER POUR L'ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR DE L'APTITUDE DU OU DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

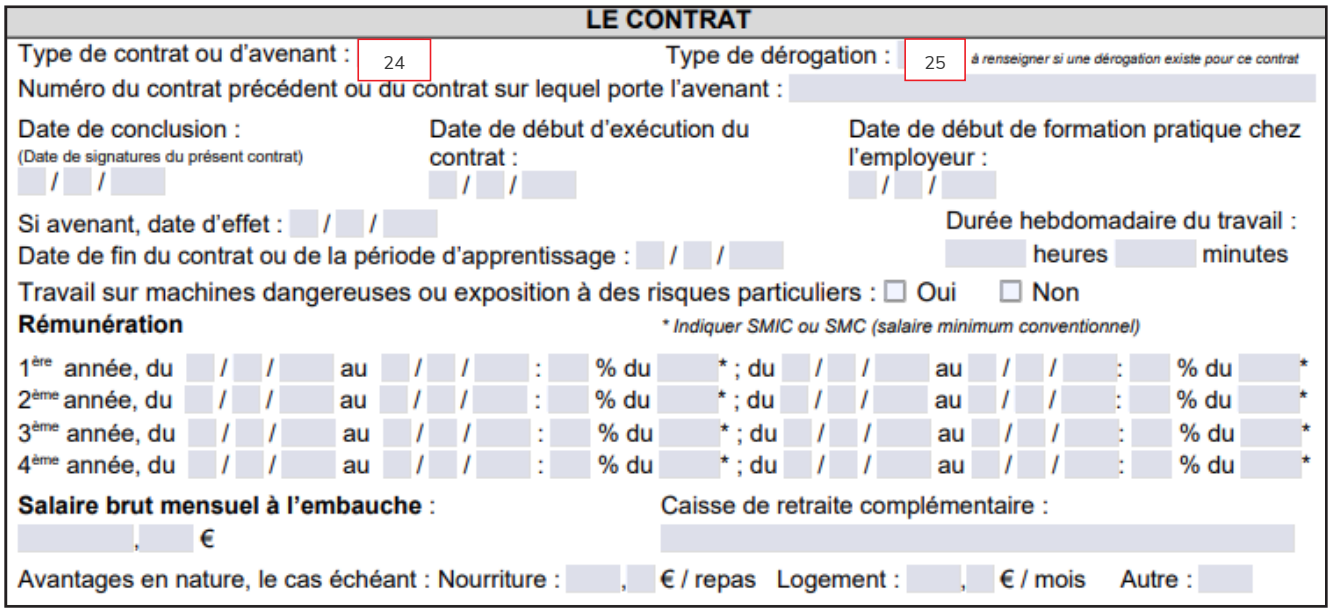
Permet d'assurer que l'employeur possède tous les justificatifs d'expérience professionnelle, de formation et s'est assuré de la qualité de maître d'apprentissage

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

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

LE CONTRAT : LA TYPOLOGIE



LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : 24 Type de dérogation : 25 *à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat*

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

Date de conclusion : (Date de signatures du présent contrat) / / Date de début d'exécution du contrat : / / Date de début de formation pratique chez l'employeur : / /

Si avenant, date d'effet : / /

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : / /

Durée hebdomadaire du travail : heures minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ Oui ☐ Non

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

1ère année, du / / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

2ème année, du / / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

3ème année, du / / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

4ème 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 :

24 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 à la suite d'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

25 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

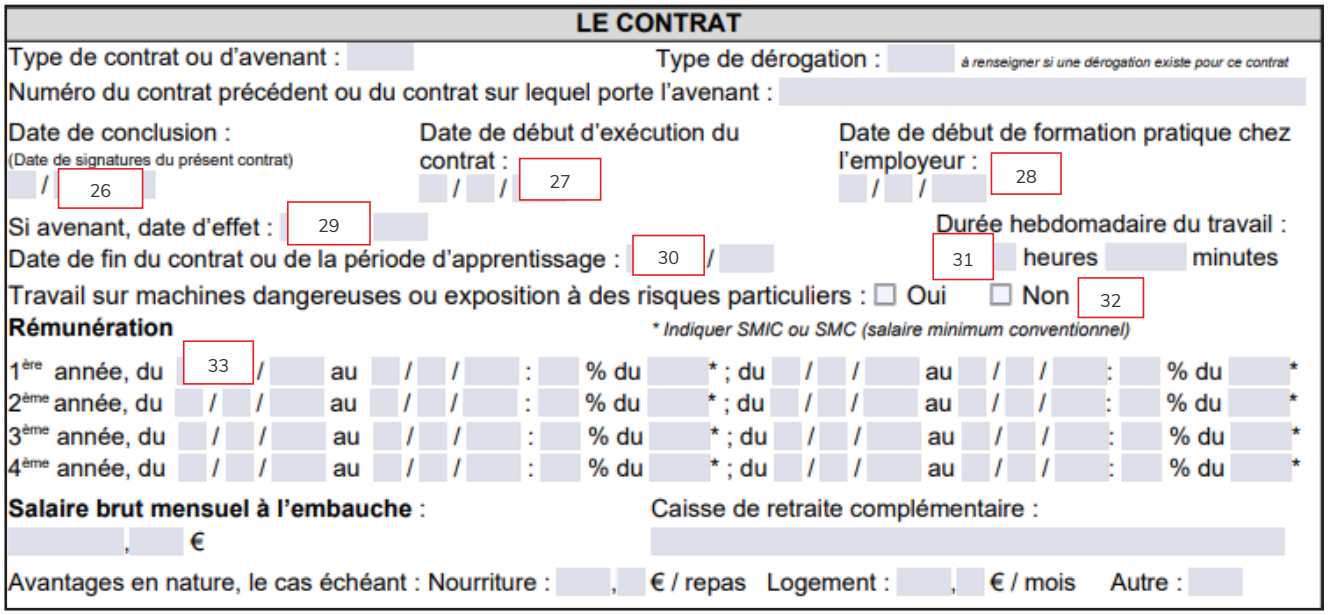
50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

LE CONTRAT : LES DATES ET LA RÉMUNÉRATION



LE CONTRAT

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

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

Date de conclusion : (Date de signatures du présent contrat) / 26

Date de début d'exécution du contrat : / / 27

Date de début de formation pratique chez l'employeur : / / 28

Si avenant, date d'effet : 29

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : 30 /

Durée hebdomadaire du travail : 31 heures minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ Oui ☐ Non 32

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

1ère année, du 33 / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

2ème année, du / / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

3ème année, du / / au / / : % du * ; du / / au / / : % du *

4ème 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 :

26 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 »

27 DATE DE DÉBUT D'EXÉCUTION

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

1er jour où l'apprenti entre dans les effectifs de l'entreprise de la DSN

28 DATE DE DÉBUT DE FORMATION PRATIQUE CHEZ L'EMPLOYEUR

1er jour où débute la formation pratique chez l'employeur

29 DATE À LAQUELLE PREND EFFET L'AVENANT

30 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.

31 DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

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

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

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

33 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.

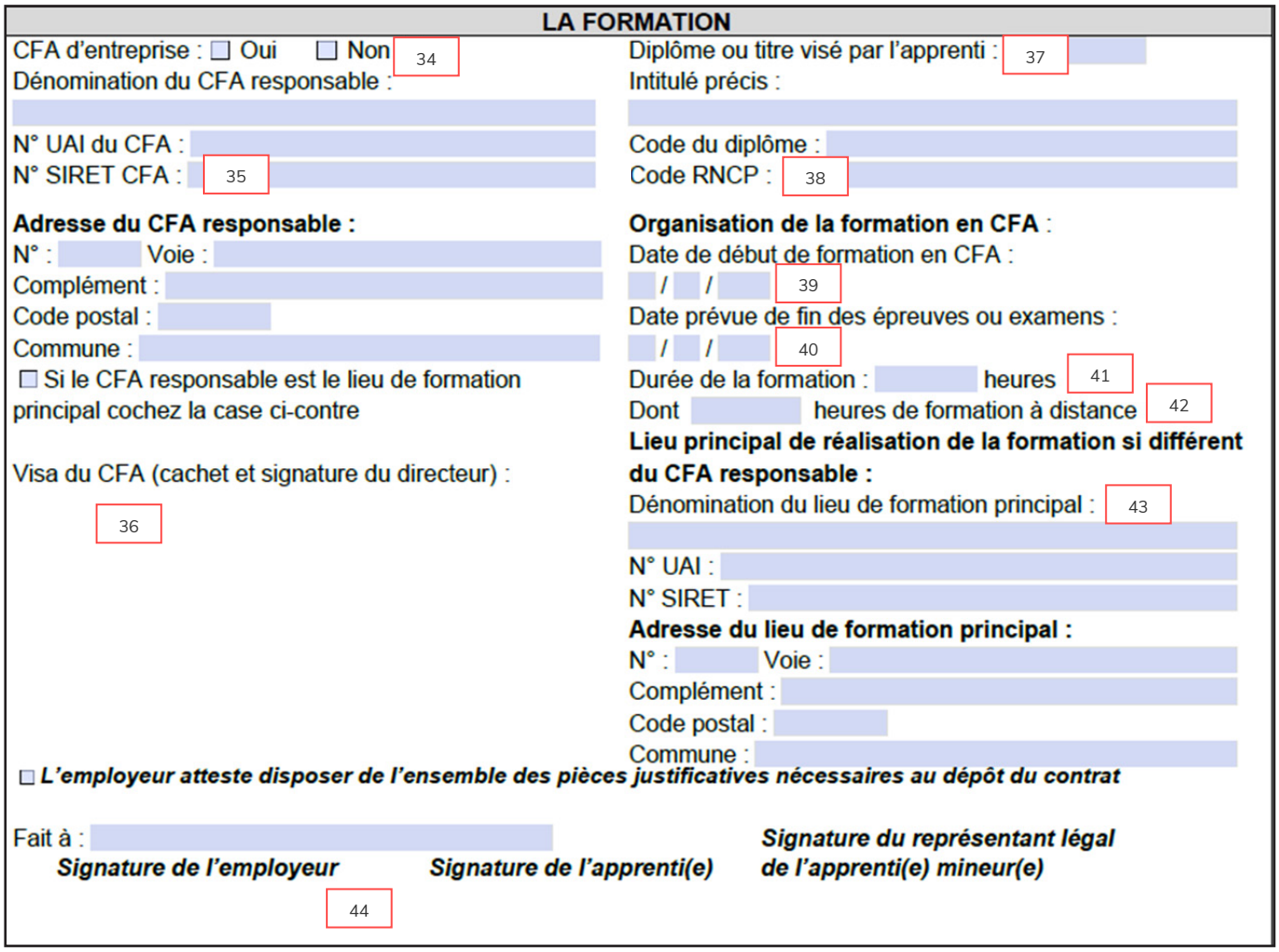
Le contrôle des OPCO portera sur l'ensemble des lignes. Le découpage de la rémunération s'effectue par période de 12 mois maximum

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.

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

LA FORMATION EN CFA



LA FORMATION

CFA d'entreprise : ☐ Oui ☐ Non 34
Dénomination du CFA responsable :

N° UAI du CFA :
N° SIRET CFA : 35

Adresse du CFA responsable :
N° : Voie :
Complément :
Code postal :
Commune :
☐ Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre

Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :
36

Diplôme ou titre visé par l'apprenti : 37
Intitulé précis :

Code du diplôme :
Code RNCP : 38

Organisation de la formation en CFA :
Date de début de formation en CFA :
/ / 39
Date prévue de fin des épreuves ou examens :
/ / 40
Durée de la formation : heures 41
Dont heures de formation à distance 42

Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable :
Dénomination du lieu de formation principal : 43

N° UAI :
N° SIRET :
Adresse du lieu de formation principal :
N° : Voie :
Complément :
Code postal :
Commune :

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

Fait à :

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

44

34 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

35 SIRET CFA responsable

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

36 VISA DU CFA RESPONSABLE

37 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.

38 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.

39 DATE DE DÉBUT DE LA FORMATION

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

40 DATE DE FIN DES ÉPREUVES OU D'EXAMENS.

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

41 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.

42 IL S'AGIT DES HEURES DE FORMATION PRÉVISIONNELLES, DÉLIVRÉES À DISTANCE

43 COORDONNÉES DU LIEU D'EXÉCUTION DE LA FORMATION THÉORIQUE SI EST DIFFÉRENT DU CFA RESPONSABLE

44 SIGNATURES DES DIFFÉRENTES PARTIES

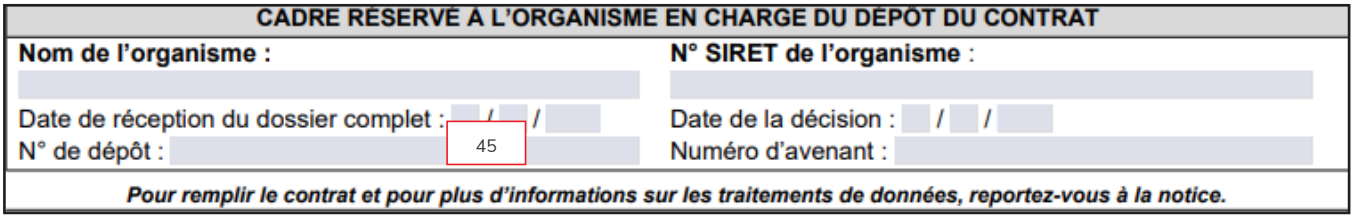
Leurs signatures sont obligatoires pour les parties du contrat, y compris pour le représentant légal si l'apprenti est mineur au moment de la conclusion du contrat.

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

XII - Annexes

CONTRAT D'APPRENTISSAGE - CERFA COMMENTÉ

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 : 45	Numéro d'avenant :
Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur les traitements de données, reportez-vous à la notice.	

45 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 4 : Convention de formation

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

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité

Annexe n°2 – Modèle de convention de formation

CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Entre les soussignés :

Le centre de formation d'apprentis, ci-après « CFA », *(désignation, adresse, numéro SIRET, UAI)*
.....,
organisme de formation de *(désignation, adresse, numéro SIRET, à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme)*.....
.....
.....enregistré sous le numéro de déclaration d'activité *(préciser)*.....auprès de la préfecture de région de *(préciser)*.....,
représenté par *(prénom et nom du représentant légal)*.....
.....
Désignation d'un contact opérationnel :

- Nom :
- Prénom :
- Adresse mail :
- Numéro de téléphone :

L'entreprise *(désignation, adresse, numéro SIRET, IDCC)* .....
.....r
eprésentée par *(nom et qualité du signataire)* ....., relevant de l'opérateur de compétences *(préciser)*.....
Désignation d'un contact opérationnel :

- Nom :
- Prénom :
- Adresse mail :
- Numéro de téléphone :

est conclue la présente convention[1], en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du code du travail.

Article 1er
Objet de la convention

[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).

XII - Annexes

Le CFA *(indiquer la désignation)* .....organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du code du travail.

Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre *(préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP)* .....

.....

Contenu de l'action : *(à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné)*

.....

.....

Durée de l'action de formation[2] : du ..... au..... *(dates)*

Lieu principal de la formation[3] : *(identification, adresse, UAI, SIRET, à adapter suivant la situation)*
Exemple : CFA/UFA.....

.....

.....

Périodes de réalisation en entreprise et en CFA : *(préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement)* .....

.....

.....

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

Modalités de déroulement : *(présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale)*

.....

.....

- Nombre d'heures total : .....
- Dont nombre d'heures à distance : .....

Moyens prévus : *(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

Prénom(s) et nom .....
Dates de début et de fin du contrat .....
Quotité de temps de travail si l'apprenti bénéficie d'un temps de travail adapté en raison de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et/ou de son inscription sur la liste des sportifs de haut niveau[4] : .....%

---

[2] Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention.
[3] A renseigner uniquement si le lieu de la 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.

Si la formation a débuté précédemment (lorsque le jeune a commencé sa formation sous un autre statut), (*préciser pour chaque période le statut, nombre d'heures de formation suivies)* :

Exemple : 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

Du jj/mm/aaaa au jj/mm/aaaa : *(statut, nombre d'heures de formation suivies)*

Article 4
Dispositions financières liées à la convention

Conformément à l'article L. 6211-1 du code du travail, la gratuité de la formation est garantie à l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal. Dès lors, aucune somme ne peut leur être demandée.

Tableau de prise en charge financière, par année de financement *(à adapter en fonction de la durée du contrat)*

	Prix de la prestation, net de taxe[5] [A]	**Montant de la prise en charge par l'OPCO, dans la limite du prix de la prestation**[6] [B = NPEC ou A (si<NPEC)]	**Participation obligatoire de l'employeur** pour les contrats d'apprentissage visant une certification professionnelle de niveau 6 et *supra*[7] [C]	**Montant à payer par l'OPCO** [D = B-C]	**Total à verser par l'employeur** [E = A-D]
1ère année	€	€	€	€	€
2ème année	€	€	€	€	€
3ème année	€	€	€	€	€
4ème année	€	€	€	€	€

N.B. : La première 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 première année de financement débute avec la période sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Montant de la majoration forfaitaire annuelle pour les apprentis bénéficiant de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé[8]: _____€

Montant de la modulation annuelle pour l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté résidant dans les territoires ultramarins : _____€
Montant de la modulation en cas de formation à distance : _____€

Article 5
Frais annexes

[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] Article 192 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

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

XII - Annexes

Les frais annexes concernent le temps en CFA uniquement. Lorsqu'ils sont financés par les CFA, l'OPCO prend en charge une partie de ces frais.[9]

Tableau des frais annexes *(à adapter en fonction de la durée du contrat)*

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

Premier équipement pédagogique : Oui – Non ;

Si oui, préciser le montant du forfait pris en charge par l'OPCO : _____ € et la nature de l'équipement :

☐ Equipement en lien avec la formation de l'apprenti

☐ Equipement informatique mis à disposition de l'apprenti

Frais liés à la mobilité internationale[10] ou à la mobilité vers la métropole des apprentis résidant dans les territoires ultramarins : Oui – Non ;

Si oui, préciser le montant du forfait pris en charge par l'OPCO : _____ €

Article 6
Modalités de règlement
(Préciser les modalités de règlement en cas de reste à charge de l'entreprise ou de la participation obligatoire des employeurs pour les certifications de niveaux 6 et 7 du cadre national des certifications professionnelles)

.....

.....

.....

.....

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

[9] En cas de formation délivrée à 100% à distance, il ne peut être facturé de frais d'hébergement et de restauration.
[10] 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.

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.

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 (selon la négociation des parties)
Clause résolutoire
(...)

Article 9
Fin de la convention
La présente convention se termine :

- dès la fin d'exécution du contrat d'apprentissage, à l'échéance mentionnée dans le contrat d'apprentissage ;
- en cas de refus de prise en charge par un OPCO, par effet de la clause résolutoire prévue à l'article 8 ;
- en cas de rupture anticipée du contrat, à la date d'effet de celle-ci.

Article 10
Différends éventuels
Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal de *(préciser)*..... Sera seul compétent pour régler le litige.

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

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

Annexe 5 : 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

Explicitez 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 ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à ....., le .....

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

Annexe 6 : Certificat de réalisation

<u>*Nota Bene*</u> : modèle mis à disposition à date par le Ministère du Travail

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

A établir sur papier-en tête du dispensateur de formation

CERTIFICAT DE REALISATION

Je soussigné(e) *(prénom et nom)*.....

représentant légal du dispensateur de l'action concourant au développement des compétences *(raison sociale du dispensateur de formation ou de l'employeur en cas de formation interne)*, ...

atteste que :

Mme/M. *(nom et prénom du bénéficiaire)* .....

salarié(e) de l'entreprise *(raison sociale)* .....

a suivi l'action *(intitulé)*.....

.....

Nature de l'action concourant au développement des compétences :

- ☐ action de formation [1]
- ☐ bilan de compétences
- ☐ action de VAE
- ☐ action de formation par apprentissage

qui s'est déroulée du ..... au ..... *(dates)*

pour une durée de ..... *(nombre d'heures réalisées ou, s'agissant d'une formation par apprentissage, nombre de mois réalisés)*.[2]

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

Fait à : .....

Le : .....

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

[1] Lorsque l'action est mise en œuvre dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le certificat de réalisation doit être transmis mensuellement.
[2] Dans le cadre des formations à distance prendre en compte la réalisation des activités pédagogiques et le temps estimé pour les réaliser.

Annexe 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
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. Exemple : • Le contrat est conclu le 01 09 2025, mais le contrat ne débute que le 27 09 2025. • La date de fin d'échéance de la certification est le 15 09 2025	Il faut prendre en compte la date de conclusion du contrat. Exemple : Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.
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. Exemple : Le contrat est conclu le 01 09 2025, Le contrat débute le 27 09 2025 et la formation le 01 10 2025 La date de fin d'échéance de la certification est le 28 09 2025	Il faut prendre en compte la date de conclusion du contrat. Exemple : Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.
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 Exemple • Formation débute le 01 09 2025, • Contrat conclu le 15 10 2025 et débute par une période en entreprise le 15 10 2025 Dates inscription au RNCP : • Date de début des parcours certifiants : 01 01 2025 • Date d'échéance de l'enregistrement : 30 09 2025	Il faut s'assurer que : La date de début de formation (même hors apprentissage) se situe entre : Date de début des parcours certifiants Date d'échéance de l'enregistrement Exemple Dans le cas cité en exemple, le dossier remplit les critères, le contrat peut être déposé.
Cas spécifique de la rupture en cours de contrat avec maintien en CFA (6 mois maxi dans la limite de fin des épreuves) Un nouveau contrat, préparant le même diplôme, est conclu faisant suite à une rupture. Dans le nouveau CERFA, la date de début d'exécution du 1er contrat n'est pas précisée. Seule la date de début de formation est présente.	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. Le contrôle a été fait en amont lors du dépôt du premier dossier.

XII - Annexes

Cas	Règles de gestion
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 Exemple : RNCP 28716 : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28716/ • Expiration de certification le 19 07 2024 • Renouvelé par RNCP 36982 : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36982/ • Date de décision au 24 10 2024 et une date d'échéance au 24 10 2025 Entre le 19 07 2024 (date expiration du 1er RNCP) et le 24 10 2024 (date décision du renouvellement RNCP), aucune certification active Contrat conclu le 25/07/2024 • Conclu après l'expiration de la fiche RNCP, mais avant son renouvellement	Exemple : Le contrat ne remplit pas les points de contrôle ci avant, le contrat doit être refusé
Certification en cours de renouvellement Quid de la prise en compte de l'information du CFA lorsque la certification est en cours de renouvellement.	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.
La certification n'est pas encore renouvelée / active et l'OPCO reçoit un contrat pour dépôt Exemple • Code RNCP inactif au 01 09 2025. • Contrat avec une date de conclusion au 1 12 2025. A réception du contrat, le code RNCP est inactif Le code RNCP est renouvelé, ultérieurement, en date de parcours qualifiant au 01 11 2025	L'OPCO procède au contrôle à réception du dossier. Si le contrat ne remplit pas les conditions, le dépôt sera refusé. A la date de conclusion la certification ancienne est échue et on ne peut préjuger de la décision de FC sur la demande de renouvellement. Une fois que la certification est renouvelée, l'entreprise formalise et transmet un nouveau contrat.
Dans le contrat, le code RNCP indiqué est un code inactif alors que la certification a bien été renouvelée.	Sur le CERFA initial, le dossier ne remplit pas les conditions et le dépôt doit être refusé. 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.