

A hand holding a pen is positioned over a board with several colorful sticky notes. The background is a teal gradient. The text is overlaid on the left side of the image.

# BRIK à BRAKTO

Tout, tout, vous saurez tout sur le  
contrat d'apprentissage !

# Sommaire

---

1

---

EMBAUCHER ET  
FORMER UN APPRENTI

2

---

ACCOMPAGNER UN  
APPRENTI

3

---

REMUNERER UN  
APPRENTI

4

---

AIDER A L'EMBAUCHE  
D'UN APPRENTI

5

---

FINANCER LE CONTRAT  
D'UN APPRENTI

6

---

FINANCER LES FRAIS  
ANNEXES

# Le Contrat d'Apprentissage

---

C'est un **contrat de travail** qui a pour objectif l'**obtention d'un titre ou diplôme professionnel** de niveau 3 à 8 inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il permet l'acquisition progressive d'une **véritable expérience professionnelle** grâce à l'**alternance d'enseignements théoriques** en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et l'**exercice d'activités professionnelles en entreprise**.



**Le contrat d'apprentissage** constitue un véritable **tremplin vers l'emploi !!**

1

---

**EMBAUCHER** et **FORMER** un apprenti

**AKTO**

# Les **ATOOTS** du Contrat d'Apprentissage

---

## ATOOTS POUR L'EMPLOYEUR :

- ✓ **Professionnaliser** un nouveau collaborateur,
- ✓ **Doter** progressivement l'**entreprise des compétences** qui lui seront nécessaires à moyen terme,
- ✓ **Remédier aux difficultés** de recrutement,
- ✓ Bénéficier une **exonération des cotisations salariales** sur les rémunérations versées aux apprentis,
- ✓ Bénéficier de la **réduction générale de charges renforcée**,
- ✓ **Bénéficier de l'aide unique** (pour les entreprises de -250 salariés)
- ✓ **Bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche** (remplace temporairement l'aide unique pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021)

## ATOOTS POUR L'APPRENTI

- ✓ Acquérir une **qualification reconnue**,
- ✓ Percevoir une **rémunération**,
- ✓ **Mettre** très rapidement **en pratique** ses connaissances,
- ✓ Activer son **CPF**,
- ✓ Bénéficier de la **gratuité de sa formation**,
- ✓ Bénéficier d'une carte d'étudiant des métiers délivrée par le CFA,
- ✓ Bénéficier de l'**exonération** de la **CSG** et de la **CRDS** sur les salaires perçus et de l'**impôt sur le revenu**,
- ✓ Bénéficier de l'**aide pour obtenir son permis de conduire**.



# Employeurs concernés ? Publics visés ?

## QUELS EMPLOYEURS SONT CONCERNES PAR L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI ?

Toutes les **entreprises du secteur privé**, quels que soient leurs effectifs et domaine d'activité, ou **toute personne morale de droit public\*** peut embaucher des apprentis.

\*Les personnes morales du secteur public non industriel et commercial et dont le personnel ne relève pas du droit privé doivent respecter 2 obligations :

- Le contrat d'apprentissage doit être conclu pour une durée limitée,
- Un CDI ne doit pas avoir été suspendu pour conclure un contrat d'apprentissage.

## QUEL EST LE PUBLIC VISE POUR LA REALISATION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- ✓ Les jeunes de **16 à 29 ans révolus**,
- ✓ Les jeunes âgés **d'au moins 15 ans au cours de l'année civile** peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (avoir achevé la classe de 3<sup>ème</sup>)
- ✓ Les jeunes qui atteignent **l'âge de quinze ans après le terme de l'année civile** sous certaines conditions : avoir achevé la classe de 3<sup>ème</sup> et être inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA jusqu'à sa date anniversaire des 15 ans,
- ✓ Les jeunes de **30 ans et plus** pour :
  - les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
  - les personnes porteuses d'un projet de reprise (ou de création) d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme,
  - les sportifs de haut niveau,
  - le contrat est prolongé d'un an en cas d'échec à l'examen et qu'un nouveau contrat est conclu avec un nouvel employeur.

# Les formations éligibles en apprentissage

**Seuls des diplômes** de l'enseignement professionnel ou technologique et **des titres professionnels inscrits dans le répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)** peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

## LES CERTIFICATIONS ENREGISTREES AU RNCP :

Elles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles

### ✓ Sont classées :

- par **niveau de qualification allant de 3 à 8** (nomenclature remplaçant celle de 1969 numérotée de I à V), ce cadre national des certifications :
  - fixe les critères de gradation des compétences attendues au regard des emplois
  - et facilite les correspondances avec les certifications des pays membres de l'UE
- **et domaine d'activité**

✓ **Sont constituées en blocs de compétences** = ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité pro. et pouvant être évaluées et validées,

### ✓ Sont composées, notamment :

- d'un **référentiel d'activités** : décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés
- d'un **référentiel de compétences** : identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent
- d'un **référentiel de certification** : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

✓ **Leur création, révision, suppression** : fait appel à la participation des organisations représentatives au niveau national.

## Sont exclues de la voie de l'apprentissage :

- Les formations préparant à un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Les formations préparant à une habilitation ou certification,
- Les formations n'amenant à aucune certification.

# Succession de contrats et durée de la formation en CFA

## SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE :

A l'issue d'un contrat d'apprentissage signé en CDD un nouveau contrat peut être signé dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. Il existe 2 cas :

- Le contrat succède à un autre contrat ou à une période d'apprentissage et dont le niveau de diplôme est supérieur au précédent contrat,
- Le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou pour inaptitude physique temporaire. Dans ce cas l'apprenti doit finir son cycle en CFA.

## DUREE DE LA FORMATION EN CFA :

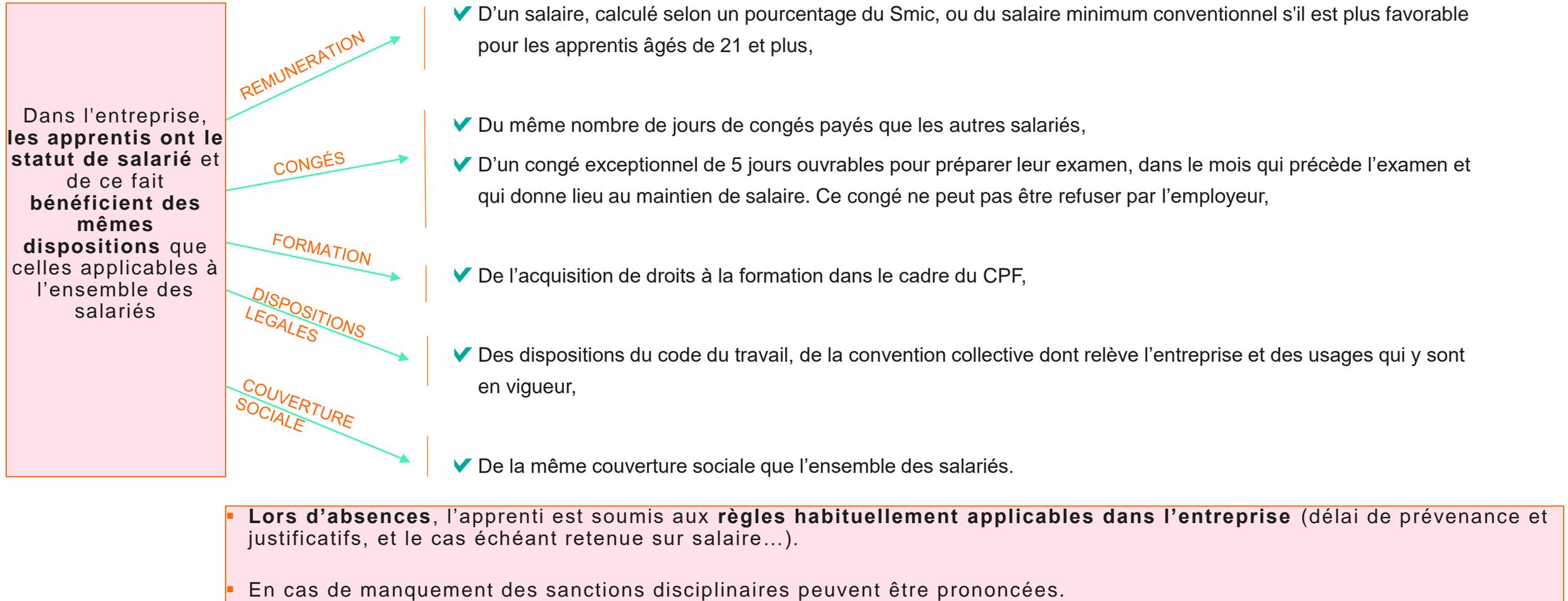
La durée de la formation en CFA ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat si l'apprenti est en CDD ou de la durée d'apprentissage si il est en CDI (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur).

- L'apprenti peut démarrer en entreprise au plus tôt 3 mois avant le début de sa formation en CFA et au plus tard 3 mois après le début de sa formation.
- Si le cycle de formation a débuté entre le 1<sup>er</sup> aout et le 31 décembre 2020, cette période peut être portée à 6 mois,
- Désormais, un contrat d'apprentissage peut être signé tout au long de l'année, de ce fait lorsqu'un jeune signe un contrat au-delà des 3 ou 6 mois après le début de la formation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage sera réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation



- **La formation théorique dispensée en CFA peut être effectuée en tout ou partie à distance ! Le CFA doit se charger de l'accompagnement des apprentis.**
- **La formation pratique en entreprise peut être dispensée dans d'autres entreprises (max 2) que celle qui emploi le jeune afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation et recourir à plus d'équipements ou de technique.**

# L'apprenti, un salarié comme un autre



# Frais annexes divers

## FRAIS EN LIEN AVEC L'ENTREPRISE

- ✓ Les frais de transport : les frais liés au transport entre le domicile et le lieu de travail habituel donnent lieu à un remboursement par l'employeur de 50% du coût de l'abonnement aux transports publics,
- ✓ Les frais de restauration dans l'entreprise : les apprentis bénéficieront des mêmes avantages que les autres salariés : tickets restaurants, accès à la cantine d'entreprise...

Application également des dispositions contractuelles et conventionnelles éventuelles : 13<sup>ème</sup> mois, prime d'intéressement ...

## AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE

Si l'apprenti est :

- ✓ Agé d'au moins 18 ans
  - +
  - ✓ Titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
  - +
  - ✓ Engagé dans la préparation du permis B
- = Il peut bénéficier de l'aide !

Cette aide est versée par le CFA à hauteur de 500€ (l'Agence de Services et de Paiement ASP, rembourse ensuite le CFA). Elle ne peut être versée qu'une seule fois pour un même apprenti.

Pour y prétendre, l'apprenti doit transmettre à son CFA :

- ✓ La demande d'aide complétée et signée,
- ✓ La copie de sa pièce d'identité,
- ✓ La copie d'une facture ou de l'inscription à l'auto école datant de moins de 12 mois.

# Type de contrat, durée du contrat et temps de travail

## TYPE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

- ✓ A durée déterminée (CDD).
- ✓ A durée indéterminée (CDI) : dans ce cas il y a une période d'apprentissage de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés ou les sportifs de haut niveau). Cette période d'apprentissage correspond à la durée du cycle de formation. A l'issue de cette période, le droit commun s'applique pour la relation contractuelle avec, comme seule particularité, la suppression de la période d'essai.

## DUREE DU CONTRAT OU DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE :

- ✓ Elle dépend du titre ou diplôme préparé,
- ✓ Elle varie entre **6 mois et 3 ans**,
- ✓ La durée **peut être inférieure ou supérieure** à celle du cycle de formation, elle sera alors **fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage** : *"la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être 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"* lors de précédentes expériences (mobilité à l'étranger, activité militaire dans la réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire, engagement comme sapeur-pompier volontaire).

## LE TEMPS DE TRAVAIL :

- ✓ Le temps initial de formation théorique est inclus dans le temps de travail,
- ✓ Le temps de travail ne peut excéder **35h par semaine**, la durée quotidienne maximale est de 10h (au-delà on applique le régime des heures supplémentaires ou des compensations). Pour les mineurs, la durée est allongée jusqu'à 8h par jour et 35h par semaine.
- ✓ Seuls les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau peuvent conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel.

# Débuter une formation en apprentissage sans employeur :

## (entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020)

### LES MESURES DU PLAN 1 JEUNE 1 SOLUTION

#### Conditions :

- ✓ Toute personne âgée de **16\* à 29 ans révolus** et ceux de 30 ans et plus\*\*, qui n'a pas été engagée par un employeur, peut demander à débiter un cycle de formation en apprentissage
- ✓ Dans la **limite d'une durée de 6 mois** (au lieu de 3 mois)
- ✓ Uniquement pour les cycles de formation débutés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020
- ✓ Le jeune peut bénéficier du dispositif dès lors qu'il démarre son cycle de formation en CFA, **y compris s'il n'a pas réalisé le début de sa formation en apprentissage** – ex : *commencer le contrat directement pour l'année du Bac Pro ou celle du Master*
- ✓ **Si signature de contrat** - le temps de formation réalisé en amont est déduit de la durée initiale du cycle de formation et la durée du contrat est ajustée en fonction. S'agissant de la détermination de **sa rémunération**, le temps non fait en apprentissage sera considéré comme fait pour définir la rémunération applicable (cf. article D.6222-28-1 du code du travail).

\* ou **ayant au moins 15 ans** et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire  
 \*\* ceux de **30 ans et plus** dès lors qu'ils bénéficient d'une des dérogations prévues à l'article L.6222-2

#### Financement :

Montant de **500 € par mois** versé au CFA par l'**OPCO EP** (entreprises de proximité) – unique OPCO pour la prise en charge de la **formation et des frais annexes d'hébergement et de restauration**, dans l'attente de la signature du contrat.

- Durant cette période, les personnes bénéficient du **statut de stagiaire de la formation professionnelle** et, à ce titre, de la protection sociale des personnes prise en charge par l'Etat.
- le financement de la formation n'est en aucun cas à la charge du jeune ou de sa famille.

# La rupture du contrat d'apprentissage

## ▪ RUPTURE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI = *rupture facilitée !*

- ✓ La rupture **est unilatérale, sans délai, sans motivation**,
- ✓ Elle peut **intervenir durant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise** de l'apprenti (consécutifs ou non),
- ✓ **Une seule formalité** : notifier par écrit cette rupture et la signer par l'une OU l'autre des parties au contrat,
- ✓ L'apprenti ne touche **aucune indemnité** (sauf stipulation contraire dans le contrat).

**Attention !** Le temps passé en CFA n'est donc pas pris en compte dans le calcul des 45 jours !

## ▪ RUPTURE APRES LA PERIODE D'ESSAI = *rupture encadrée mais simplifiée par la réforme !*

**La rupture d'un commun accord reste possible !**

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, **plus besoin de passer par les Prud'hommes** pour rompre un contrat, les mêmes règles qu'un **licenciement classique** s'appliquent.

- ✓ Le contrat peut être rompu **à l'initiative de l'employeur** dans **certains cas limitativement énumérés par le code du travail**.

Ces cas sont : la force majeure / la faute grave de l'apprenti / l'inaptitude constatée par le médecin du travail (dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement) / le décès d'un employeur maître d'apprentissage dans la cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Dans tous ces cas, la rupture prend la forme d'un licenciement selon les modalités prévues par le code du travail (licenciement pour motif personnel).

- ✓ Le contrat peut être rompu **à l'initiative de l'apprenti**. Il peut **démissionner** en saisissant le médiateur de l'apprentissage et est tenu de respecter un préavis de 7 jours minimum après en avoir informé son employeur. Si l'apprenti est mineur, son représentant légal doit également signer l'acte de rupture

**L'exclusion définitive de l'apprenti du CFA** peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'apprenti a **2 mois pour s'inscrire dans un nouveau CFA**. A défaut soit l'entreprise conclu un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit il engage une procédure qui correspond à une rupture du contrat de travail pour motif personnel.

2

---

# ACCOMPAGNER UN APPRENTI :

## Le Maître d'Apprentissage

**AKTO**

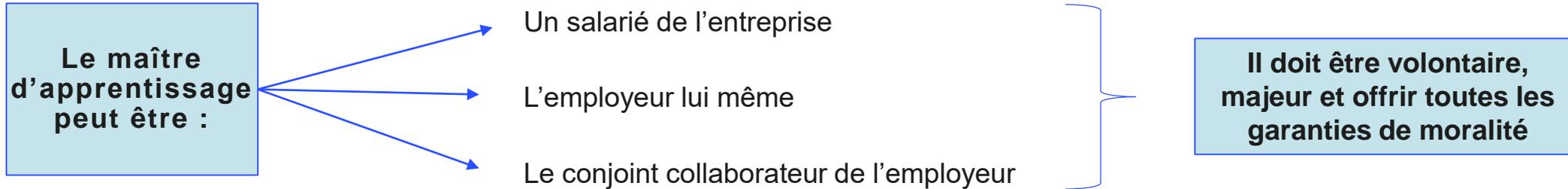
# Le Maître d'apprentissage

- ✓ Le maître d'apprentissage doit **obligatoirement être désigné et apparaître sur le CERFA**, à défaut, l'OPCO ne pourra ni valider ni financer le contrat d'apprentissage, **✘ L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction**
- ✓ Le maître d'apprentissage peut changer en cours de contrat, auquel cas un avenant est établi. Le plus simple est d'indiquer dès le début 2 maîtres d'apprentissage sur le Cerfa.
- ✓ Le maître d'apprentissage **met en œuvre la formation pratique** en entreprise de l'apprenti(e).
- ✓ Il a pour mission de contribuer à **l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé**, en lien avec le CFA.
- ✓ La fonction de tuteur peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure alors la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.



Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement !

# Son profil



- Au maximum, il peut encadrer 2 apprentis simultanément. Peut s'y ajouter l'accueil d'un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.
- Si le maître d'apprentissage est également tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il peut accompagner 3 alternants simultanément en Contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou ProA (mais seulement 2 si c'est l'employeur !)

Il doit remplir l'une des conditions suivantes :

- ✓ Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau équivalent au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel + Avoir exercé depuis 1 an dans la profession relative à la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- OU**
- ✓ Exercer depuis 2 années dans l'activité professionnelle relative à la qualification visée par le diplôme.

Règles applicables **à défaut** de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétences professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage !

# Sa formation

---

L'employeur doit veiller à ce que **le maître d'apprentissage bénéficie de formations** lui **permettant d'exercer correctement sa missions** et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti(e) et des diplômes qui les valident.

La loi prévoit une **prise en charge de la formation** du maître d'apprentissage:



**15€/heure dans la limite de 40 heures**

- Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations. En ce sens, **Le Permis de former** est une **formation obligatoire** destinée aux tuteurs et maîtres d'apprentissage de la **Branche HCR** (hôtels, cafés, restaurants) ,
- Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000037884301&cidTexte=JORFTEXT000037884288&categorieLien=id>

# L'exercice de ses missions

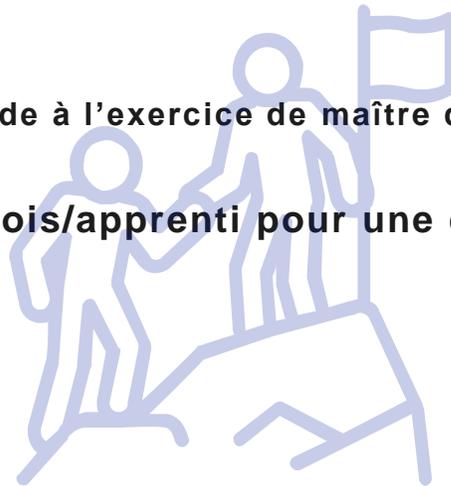
---

Pour l'aider à **bien accomplir sa fonction**, l'employeur doit aussi **permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec le CFA.**

La loi prévoit une **prise en charge de l'aide à l'exercice de maître d'apprentissage** :



**230 €/mois/apprenti pour une durée maximum de 12 mois**



<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000037884301&cidTexte=JORFTEXT000037884288&categorieLien=id>

3

---

# REMUNERER UN APPRENTI

AKTO

# La RÉMUNÉRATION de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de **l'année contractuelle** (année d'exécution du contrat) **de l'âge de l'apprenti** et **de la progression du jeune** dans le ou les cycles de formation, **indexée sur le SMIC**.

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Il doit donc toujours être tenu compte de l'année d'exécution du contrat pour déterminer la rémunération des apprentis. Il s'en suit que le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

**SMIC horaire 2020 : 10,15€ brut**  
Soit un SMIC mensuel de **1 539,45€ brut**.

**SMIC horaire 2020 pour Mayotte : 7,66€ brut**  
Soit un SMIC mensuel de **1 161,77€ brut**.



Rémunération des apprentis / questions – réponses • DGEFP Août 2019 : [clic ici pour le lien des QR !](#)

# Détermination de l'année d'exécution du contrat <sup>21</sup>

Cycle CAP / BEP					Cycle de licence			Cycle licence générale / Bachelor Licence Générale / Bachelor*			Cycle de master	
1 <sup>ère</sup> année CAP / BEP	2 <sup>ème</sup> année CAP / BEP	1 <sup>ère</sup> année de Bac	2 <sup>ème</sup> année de Bac	3 <sup>ème</sup> année de Bac	1 <sup>ère</sup> année BTS	2 <sup>ème</sup> année BTS	Licence Pro	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	1 <sup>ère</sup> année de master	2 <sup>ème</sup> année de master
Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié
Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié
Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié
Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	<p>* Le seul BACHELOR existant en tant que tel sur France Compétences est le <b>DIPLOME SUPERIEUR DE GESTION ET DE COMMERCE - PROG BACHELOR KEDGE BUSSINESS SCHOOL</b>, 26031014 - <a href="https://www.francecompetences.fr/fr/che/apprentissage-nouvelle-version-du-referentiel-comprenant-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats/">https://www.francecompetences.fr/fr/che/apprentissage-nouvelle-version-du-referentiel-comprenant-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats/</a></p>			Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Étudiant / Salarié
Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année				Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année
Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année				Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année
Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année				Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année
Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié				Apprenti 1 <sup>ère</sup> année	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année
Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Apprenti 3 <sup>ème</sup> année	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié	Étudiant / Salarié				Étudiant / Salarié	Apprenti 2 <sup>nd</sup> année

Tout, tout, vous saurez tout sur le contrat d'apprentissage !

# Détermination de l'année d'exécution du contrat

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti(e)			
	< 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
<b>1<sup>ère</sup> année d'exécution</b> CAP / BEP 1 <sup>ère</sup> année Bac pro 1 <sup>ère</sup> année BTS / DUT 1 <sup>ère</sup> année Licence Générale 1 <sup>ère</sup> année Ingénieur 1 <sup>ère</sup> année Master 1 <sup>ère</sup> année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
<b>2<sup>ème</sup> année d'exécution</b> CAP / BEP 2 <sup>ème</sup> année Bac pro 2 <sup>ème</sup> année BTS / DUT 2 <sup>ème</sup> année Licence Générale 2 <sup>ème</sup> année Licence pro Ingénieur 2 <sup>ème</sup> année Master 2 <sup>ème</sup> année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
<b>3<sup>ème</sup> année d'exécution</b> Bac pro 3 <sup>ème</sup> année Licence Générale 3 <sup>ème</sup> année Ingénieur 3 <sup>ème</sup> année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*

La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à un autre intervient le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage.

\* % du salaire minimum conventionnel quand il est plus favorable

# Grille de rémunération de l'apprenti – Hors Mayotte<sup>23</sup>

La vérification de la rémunération par les OPCO s'effectue **uniquement sur le minimum réglementaire.**

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti !

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti(e)							
	<18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans*		26 ans et +*	
1 <sup>ère</sup> année	<b>27% SMIC</b>		<b>43% SMIC</b>		<b>53% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	415,65 €	sur 35h :	661,96 €	sur 35h :	815,91 €	sur 35h :	1 539,45 €
	sur 37h :	441,76 €	sur 37h :	703,54 €	sur 37h :	867,15 €	sur 37h :	1 636,14 €
	sur 39h :	467,89 €	sur 39h :	745,16 €	sur 39h :	918,46 €	sur 39h :	1 732,94 €
2 <sup>nde</sup> année	<b>39% SMIC</b>		<b>51% SMIC</b>		<b>61% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	600,39 €	sur 35h :	785,12 €	sur 35h :	939,06 €	sur 35h :	1 539,45 €
	sur 37h :	638,09 €	sur 37h :	834,43 €	sur 37h :	998,05 €	sur 37h :	1 636,14 €
	sur 39h :	675,85 €	sur 39h :	883,80 €	sur 39h :	1 057,09 €	sur 39h :	1 732,94 €
3 <sup>ème</sup> année	<b>55% SMIC</b>		<b>67% SMIC</b>		<b>78% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	846,70 €	sur 35h :	1 031,43 €	sur 35h :	1 200,77 €	sur 35h :	1 539,45 €
	sur 37h :	899,88 €	sur 37h :	1 096,21 €	sur 37h :	1 276,19 €	sur 37h :	1 636,14 €
	sur 39h :	953,12 €	sur 39h :	1 161,07 €	sur 39h :	1 351,69 €	sur 39h :	1 732,94 €

\*A partir de 21 ans le minimum conventionnel est à appliquer si il est plus favorable.

Dans tous les cas, si la CCN prévoit un minimum conventionnel il est toujours à appliquer.

# LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI – Mayotte

La vérification de la rémunération par les OPCO s'effectue **uniquement sur le minimum réglementaire.**

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti !

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti(e)							
	<18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans*		26 ans et +*	
1 <sup>ère</sup> année	<b>27% SMIC</b>		<b>43% SMIC</b>		<b>53% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	313,68	sur 35h :	499,56	sur 35h :	615,74	sur 35h :	1161,77
	sur 37h :	331,60	sur 37h :	528,10	sur 37h :	650,92	sur 37h :	1228,15
	sur 39h :	349,53	sur 39h :	556,65	sur 39h :	686,11	sur 39h :	1294,54
2 <sup>nde</sup> année	<b>39% SMIC</b>		<b>51% SMIC</b>		<b>61% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	453,09	sur 35h :	592,50	sur 35h :	708,68	sur 35h :	1161,77
	sur 37h :	478,98	sur 37h :	626,36	sur 37h :	749,17	sur 37h :	1228,15
	sur 39h :	504,87	sur 39h :	660,22	sur 39h :	789,67	sur 39h :	1294,54
3 <sup>ème</sup> année	<b>55% SMIC</b>		<b>67% SMIC</b>		<b>78% SMIC*</b>		<b>100% SMIC*</b>	
	sur 35h :	638,97	sur 35h :	778,39	sur 35h :	906,18	sur 35h :	1161,77
	sur 37h :	675,48	sur 37h :	822,86	sur 37h :	957,96	sur 37h :	1228,15
	sur 39h :	712,00	sur 39h :	867,34	sur 39h :	1009,74	sur 39h :	1294,54

\*A partir de 21 ans le minimum conventionnel est à appliquer si il est plus favorable.  
Dans tous les cas, si la CCN prévoit un minimum conventionnel il est toujours à appliquer.

# Rémunération applicable en cas de succession de <sup>25</sup> contrats d'apprentissage

Il y a **maintien de la rémunération** entre deux contrats d'apprentissage **uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.**

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

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

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



Succession de contrats prévue à [l'article D. 6222-29 du Code du travail](#)

# Majoration de 15 points

La majoration de 15 points (%) **s'applique uniquement à la rémunération réglementaire** à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les **3 conditions cumulatives** suivantes sont remplies :

- ✓ Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- ✓ Qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- ✓ Durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

**À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.**

**Attention** : si les règles conventionnelles applicables par le nouvel employeur de l'apprenti sont plus favorables, ce sont ces règles qui seront appliquées aux jeunes.

Ces mesures s'appliquent à tout contrat qui remplit les 3 conditions citées ci-dessus, quel que soit le type de formation visée (formation en rapport direct, mention complémentaire, certificat de spécialisation, etc.)



Majoration de 15 points prévue à [l'article D. 6222-30 du Code du travail](#)

*Extrait du QR DGEFP – Août 2019*

# Rémunération et réduction ou augmentation de la durée du cycle de formation

- ✓ Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
- ✓ Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.



Rémunération suite à réduction ou augmentation de la durée de formation prévue par le décret n°2020-373 du 30 mars 2020

# Les questions fréquentes

---

- ✓ **Positionnement pour une licence professionnelle ?** La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...). **Les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.** La rémunération minimale applicable aux apprentis préparant une licence professionnelle (en 1 an) correspond à celle fixée pour une deuxième année d'exécution du contrat ([art. D6222-32](#)),
- ✓ **Positionnement pour la licence générale ?** La licence générale se déroulant en 3 ans, en cas d'entrée en apprentissage directement sur la dernière année de son cycle, la rémunération à servir est celle d'une 3<sup>ème</sup> année (article D.6222-28-1 du code du travail)
- ✓ **Positionnement pour le Bachelor ?** Il doit être rapproché de la licence générale et non des principes relatifs à la licence professionnelle (en un an). Si le Bachelor est préparé en une seule année, c'est donc obligatoirement sur la dernière année de son cycle (de trois ans) et la rémunération à servir est donc celle d'une troisième année (article D. 6222-28-1 du code du travail),
- ✓ **Positionnement pour le Master ?** Dans le cadre de la [réforme LMD](#), le master constitue le deuxième cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de deux ans, composé d'un master I puis d'un master II. Par conséquent, un apprenti préparant un master après avoir passé une licence sous statut étudiant aura une rémunération afférente à une première année d'apprentissage. En revanche, un apprenti préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage (article D. 6222-28-1 du code du travail).

4

---

**AIDER** A L'EMABAUCHE D'UN APPRENTI

**AKTO**

# L'AIDE UNIQUE A L'EMBAUCHE

---

## Pour qui ?

L'ensemble des aides liées à l'apprentissage ont fusionné avec la loi « sur la liberté de choisir son avenir professionnel » en une aide unique. Cette aide est réservée :

- ✓ aux **entreprises de – de 250 salariés**
- ✓ qui **embauchent** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 **un jeune en contrat d'apprentissage**
- ✓ Dont le **diplôme ou titre** préparé doit être **au maximum de niveau bac**. (*Pour les DOMS cette aide est étendue aux formations de niveau 3 bac+2*)

## Quel montant ?

- ✓ 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat,
- ✓ 2 000 € maximum pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat,
- ✓ 1 200 € maximum pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.
- ✓ 1200 € maximum pour la 4<sup>ème</sup> année en cas de prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen ou si le contrat à une durée supérieure à 3 ans du fait d'un aménagement spécifique : sportifs de haut niveau, apprenti en situation de handicap.

## Comment est-elle attribuée ?

- ✓ L'aide est déclenchée après le dépôt du contrat auprès de l'OPCO
- ✓ L'aide unique est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et ce, à compter du début d'exécution du contrat.

## Quid en cas de rupture anticipée du contrat ou suspension ?

- ✓ Si le contrat est rompu, l'aide cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).
- ✓ Si le contrat est suspendu, le conduisant au non versement d'une rémunération alors l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.



# L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'EMBAUCHE

## LES MESURES DU PLAN 1 JEUNE 1 SOLUTION

### Conditions ?

- ✓ L'aide aux employeurs d'apprentis est :
  - versée pour la première année de l'exécution des contrats d'apprentissage
  - conclus **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021** pour la préparation
  - d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant **au plus au niveau master (bac+5 / niveau 7 du RNCP)**
- ✓ Les entreprises de 250 salariés et plus doivent respecter en outre les conditions suivantes :
  - Celles assujetties à la taxe d'apprentissage doivent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au titre des rémunérations versées en 2021
  - Celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans leurs effectifs au 31 décembre 2021
- ✓ Cette aide exceptionnelle est également versée **aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation**

### Quel montant ?

- ✓ **5000 euros** pour un alternant de **moins de 18 ans**
- ✓ **8000 euros** pour un alternant de **plus de 18 ans** par contrat

**NOTA :** cette aide exceptionnelle **se substitue à l'aide unique**, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Bac +2 pour l'Outre-mer) dont le plafond est fixé à 4 125 €, pour la première année de contrat.

**L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat.**



# L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'EMBAUCHE

## LES MESURES DU PLAN 1 JEUNE 1 SOLUTION

### Quelques précisions :

- ✓ Les **associations** sont également concernées par l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.
- ✓ Les CA du **secteur public administratif** ne sont pas éligibles ( ex : collectivité territoriale, )
- ✓ Un **GE** qui met à disposition un apprenti auprès d'une collectivité pub. ne peut pas prétendre à l'aide
- ✓ L'âge limite ne s'applique pas dès lors que l'apprenti est reconnu **travailleur handicapé**
- ✓ L'aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

### Comment est-elle attribuée ?

- ✓ C'est la **date de conclusion du contrat** (sur le CERFA) qui détermine l'éligibilité à l'aide exceptionnelle,
- ✓ L'aide **est versée** à compter de la date de début d'exécution du contrat
- ✓ L'aide concerne la **première année d'exécution du contrat**, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée.
- ✓ **Si mise à disposition** d'un apprenti par un employeur auprès d'un autre employeur, l'aide est versée uniquement à l'employeur qui a conclu le CA, dès lors qu'il continue à verser la rémunération.

### Quid en cas de rupture anticipée du contrat ou suspension ?

- ✓ L'aide exceptionnelle **s'arrête** en cas de rupture anticipée d'un contrat ou de suspension du contrat entraînant une interruption du versement de la rémunération,
- ✓ L'aide n'est pas due pour les mois où le **CA est suspendu**, quel que soit le motif de la suspension
- ✓ Le montant de l'aide est versé mensuellement, avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

5

---

# FINANCER LE CONTRAT D'UN APPRENTI

AKTO

# Principes sur le financement des contrats



- ✓ Application du nouveau mécanisme de financement : « le coût-contrat » selon lequel pour chaque apprenti formé les CFA recevront un financement,
- ✓ Un financement de contrat d'apprentissage est **toujours en subrogation de paiement**
- ✓ Le coût d'un contrat d'apprentissage est un **coût annuel**, il n'y a pas de forfait horaire,
- ✓ **La TVA ne s'applique pas** sur les coûts de formation en apprentissage, les factures doivent parvenir nettes de taxes.

# Financement du contrat d'apprentissage

L'entreprise relève de l'OPCO AKTO

Définition par la branche d'un Niveau de Prise En Charge (NPEC)  
pour le diplôme / titre visé

OUI

Financement par AKTO au  
NPEC défini par la branche

*Référentiel avec l'ensemble des  
niveaux de prise en charge des  
contrats d'apprentissage*

NON

Financement par AKTO au  
niveau de prise en charge fixé  
par le ministère

*Référentiel avec l'ensemble des niveaux de  
prise en charge des contrats  
d'apprentissage (intègre les coûts de  
l'annexe2)*

Nouvelles certifications  
non couvertes par un NPEC

Financement par AKTO au  
niveau de prise en charge  
fixé par le ministère

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

# Calendrier de paiement < 1 an

Exemple d'un contrat conclu du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 juillet 2021, soit **11 mois**.

OPCO

Versement d'un montant annuel constitué du niveau de prise en charge (NPEC) et des frais annexes.

- ✓ 50% dans les 30 jours après la réception de la facture émise par le CFA
- ✓ Le solde à la fin du contrat

CFA

- ✓ **Prorata temporis en fonction de la durée du contrat**
- ✓ Majoration de 10% du montant dû en cas de réduction de la durée du contrat, sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge annuel. Une Convention tripartite préalable (CFA/employeur/apprenti) de réduction de la durée du contrat est jointe à l'OPCO pour identifier ce type de situation.
- ✓ Le prorata temporis et la majoration ne s'appliquent pas lorsque le contrat vise « un titre à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle dont la durée de ce contrat a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire ». *Cas des diplômés de codes 56T31102 ; 56T31101 et 56T31107, pour qui, si la durée de la formation est inférieure à un an, le montant pris en charge sera celui d'une année pleine.*

01 septembre 2020  
Conclusion du contrat

1<sup>er</sup> acompte : Paiement de 50% du NPEC

Dans les 30 jours au plus tard suivant la réception de la facture

Les frais de 1<sup>er</sup> équipement seront portés sur la facture du 1<sup>er</sup> acompte si les achats ont déjà été réalisés ou au plus tard lors de la facture du second acompte

31 juillet 2021  
Fin du contrat

**Paiement du solde**

- Facture du solde du contrat
- Certificat de réalisation du contrat
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration

# Calendrier de paiement contrat = 1 an

Exemple d'un contrat conclu du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 août 2021, soit **12 mois**.

**01 septembre 2020**  
Conclusion du contrat

**1<sup>er</sup> acompte : Paiement de 50% du NPEC**

Dans les 30 jours au plus tard suivant la réception de la facture

Les frais de 1<sup>er</sup> équipement seront portés sur la facture du 1<sup>er</sup> acompte si les achats ont déjà été réalisés ou au plus tard lors de la facture du second acompte

**Avant le 31 mars 2020**

**2<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC**

Envoi par l'OFA à l'OPCO :

- La facture du 2<sup>ème</sup> acompte pour paiement avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois
- Certificat de réalisation de la 1<sup>ère</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 1<sup>ère</sup> période
- Facture pour les frais de 1<sup>er</sup> équipement

**01 juillet 2021**

**3<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC**

Envoi par l'OFA à l'OPCO :

- La facture du 3<sup>ème</sup> acompte au 10<sup>ème</sup> mois
- Certificat de réalisation de la 2<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 2<sup>ème</sup> période

**31 Août 2021**  
**Fin du contrat**

- Certificat de réalisation de la 3<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 3<sup>ème</sup> période

# Calendrier de paiement : contrat de 2 ans

Exemple d'un contrat conclu du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 août 2022, soit **24 mois**.

01 septembre 2020  
Conclusion du contrat

**1<sup>er</sup> acompte : Paiement de 50% du NPEC**

Dans les 30 jours au plus tard suivant la réception de la facture

01 juin 2021

**3<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC - Envoi par l'OFA à l'OPCO :**

- La facture du 3<sup>ème</sup> acompte pour **paiement au 10<sup>ème</sup> mois**
- Certificat de réalisation de la 2<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 2<sup>ème</sup> période

Avant le 31 mars 2022

**5<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC - Envoi par l'OFA à l'OPCO :**

- La facture du 5<sup>ème</sup> acompte pour **paiement avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois**
- Certificat de réalisation de la 4<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 4<sup>ème</sup> période

31 août 2022

**Fin du contrat**

- Certificat de réalisation de la 6<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 6<sup>ème</sup> période

Avant le  
31 mars 2020

**2<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC - Envoi par l'OFA à l'OPCO :**

- La facture du 2<sup>ème</sup> acompte pour **paiement avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois**
- Certificat de réalisation de la 1<sup>ère</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 1<sup>ère</sup> période
- Facture pour les frais de 1<sup>er</sup> équipement

31 août 2021  
01 septembre 2021

**Fin de 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat - Envoi par l'OFA à l'OPCO :**

- Certificat de réalisation de la 3<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 3<sup>ème</sup> période

**Début de la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat : 4<sup>ème</sup> acompte Paiement de 50% du NPEC**

- Envoi par l'OFA à l'OPCO de la facture du 4<sup>ème</sup> acompte pour **paiement dans les 30 jours**

01 juin 2022

**6<sup>ème</sup> acompte : Paiement de 25% du NPEC - Envoi par l'OFA à l'OPCO :**

- La facture du 6<sup>ème</sup> acompte
- Certificat de réalisation de la 5<sup>ème</sup> période
- Facture pour les frais d'hébergement et de restauration de la 5<sup>ème</sup> période

6

---

# FINANCER LES FRAIS ANNEXES

**AKTO**

# Frais annexes liés au CFA

Préconisation ministérielle : L'OPCO doit prendre en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis (pour les contrats conclus après 1<sup>er</sup> janvier 2020, comme pour le stock de contrats conclus antérieurement) :

- ✓ **Frais d'hébergement** par nuitée, dans le cadre d'un maximum déterminé par arrêté : soit un montant de 6€ maximum) – **AKTO s'est positionné sur le maximum soit 6€,**
- ✓ **Frais de restauration** par repas, dans le cadre d'un maximum déterminé par arrêté : soit un montant de 3€ maximum) - **AKTO s'est positionné sur le maximum soit 3€,**
- ✓ **Frais de premier équipement**, dans la limite d'un plafond maximal de 500€ (contenu et montant à déterminer par les branches, à valider au conseil d'administration de l'OPCO) – **AKTO s'est positionné sur le maximum soit un forfait de 500€/apprenti,**
- ✓ **Frais de mobilité européenne et internationale**, en cas de mobilité de l'apprenti, via un forfait déterminé par l'OPCO, identique pour l'ensemble des CFA concernés. Ce forfait a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA-référent mobilité. **AKTO s'est positionné sur un forfait de 500€/apprenti/mois au prorata de la durée de la mobilité et dans la limite de 6 mois,**

# FRAIS D'HEBERGEMENT ET DE RESTAURATION

	<b>Montant de l'aide?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les frais de restauration sont pris en charge par repas pour un montant de <b>3 euros</b></li> <li>- Les frais d'hébergement sont pris en charge par nuitée pour un montant de <b>6 euros</b></li> </ul>
	<b>Quelles conditions ?</b>	<p>Le CFA doit disposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un système de restauration</li> <li>- d'un système d'hébergement ou d'un partenaire conventionné.</li> </ul>
	<b>A qui est-elle versée ?</b>	Versement au CFA.
	<b>Comment en bénéficier ?</b>	Faire la demande <b>dès l'engagement du contrat</b> dans la convention de formation.
	<b>Quels documents fournir ?</b>	Facture du CFA et certificat de réalisation
	<b>Modalités de versement ?</b>	Au versement de la seconde échéance (uniquement les coûts relatifs à la 1 <sup>ère</sup> période).
	<b>Références</b>	<p><a href="#">article D. 6332-83 du code du travail</a></p> <p><a href="#">Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1, v. init.</a></p> <p><a href="#">Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 2, v. init.</a></p>

# FRAIS DE PREMIER ÉQUIPEMENT

	<b>Montant de l'aide ?</b>	<b>500 euros</b> par apprenti ( <i>dans la limite des frais réels</i> )
	<b>Quelles conditions ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dépenses doivent être en <b>adéquation</b> avec le métier / domaine d'activité / Référentiel de la certification visée,</li> <li>- Les dépenses doivent être <b>effectuées</b> et <b>justifiées</b> par le CFA</li> </ul>
	<b>A qui est-elle versée ?</b>	Versement au CFA
	<b>Comment en bénéficier ?</b>	Faire la demande <b>dès l'engagement du contrat</b> , dans la convention de formation.
	<b>Quels documents fournir ?</b>	Facture du CFA et certificat de réalisation
	<b>Modalités de versement ?</b>	Les frais de 1er équipement seront portés sur la facture du 1er acompte si les achats ont déjà été réalisés ou au plus tard lors de la facture du second acompte.
	<b>Références</b>	<b>Art. L6332-14-I-3<sup>ème</sup> §</b> <b>Art.D6332-83</b>



**Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement pourra être utilisé pour l'achat de matériel informatique** mis à disposition de jeunes pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel.

# Mobilité Internationale

	Nature de l'aide	Forfait obligatoire	Frais facultatifs
	<b>Montant de l'aide?</b>	Prise en charge à hauteur de <b>500 €/apprenti/mois</b>	Prise en charge <b>au réel</b> complémentaire aux bourses ERASMUS*
	<b>Quelles conditions ?</b>	Convention de mobilité qui doit définir les modalités de mise en œuvre.	Convention de mobilité qui doit définir les modalités de mise en œuvre.
	<b>A qui est-elle versée ?</b>	<b>Versement aux CFA</b> Calculée au prorata de la durée de la mobilité dans la limite de 6 mois	<b>Versement à l'apprenti</b> - Au réel - Sur présentation d'un dossier ERASMUS*  <i>*Tous les dossiers autres qu'ERASMUS seront étudiés par le comité financier d'audit et de contrôle d'AKTO</i>
	<b>Modalités d'engagement ?</b>	<b>Date :</b> A compter de l'engagement du contrat  <b>Éléments nécessaires à l'engagement :</b> Convention de formation indiquant : ➤ Mobilité internationale (Oui / Non) ➤ Durée de la mobilité internationale (Date de début / Date de fin)	<b>Date :</b> A compter de la réception du dossier ERASMUS  <b>Éléments nécessaires à l'engagement :</b> Dossier ERASMUS

	Nature de l'aide	Forfait obligatoire	Frais facultatifs
	<b>Modalités de versements ? Éléments à fournir ?</b>	Attestation du CFA signée par l'apprenti précisant : ▪ Réalisation de la mobilité ▪ Date de début et de fin de la mobilité	Dossier ERASMUS
	<b>Dates de versement ?</b>	A échéance de la mobilité internationale	Après étude du dossier ERASMUS
	<b>Références</b>	<a href="#">article D. 6332-83 du code du travail</a> <a href="#">l'Article L6231-2</a> <a href="#">l'Article L6332-14</a>	



## Spécificité des entreprises de travail temporaire

La mobilité internationale n'est ouverte que pour les permanents d'agence d'emploi et non pour les intérimaires.  
« Pour la formation de l'apprenti qu'elle emploie, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil [...] ni avec une entreprise d'un autre État membre de la Communauté européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti [...] »

# Majoration du niveau de prise en pour les apprentis en situation de handicap

	<b>Montant de la majoration?</b>	Majoration de 50% du niveau de prise en charge
	<b>Quelles conditions ?</b>	Apprenti en situation de handicap
	<b>A qui est-elle versée ?</b>	Versement aux CFA
	<b>Comment en bénéficier ?</b>	Faire la demande <b>dès l'engagement du contrat</b>
	<b>Quels documents fournir ?</b>	Cerfa indiquant que le salarié est reconnu travailleur handicapé
	<b>Modalités de versement ?</b>	Versement à chaque échéance dans la mesure où la bonification s'opère sur le niveau de prise en charge global
	<b>Références</b>	<a href="#">Art. L6332-14-I-1<sup>er</sup>§</a>  <a href="#">Décret 2018-1345 (Art. D6332-82</a> « <i>L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en application du 1° du I de l'article L. 6332-14, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la commission mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles.</i> »

Merci !