

Les nouvelles règles applicables aux CFA et aux formations en apprentissage

QUALIOPI ET NOUVELLES RÈGLES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

MIS À JOUR JUIN 2022

Le système de formation en apprentissage est assoupli par la loi « Avenir professionnel ». L'ouverture de nouveaux CFA est simplifiée et les règles administratives relatives au contrat en apprentissage évoluent.

- **Vers une libéralisation du marché**

D'une ampleur inédite, la réforme de l'apprentissage portée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour ambition un développement massif de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 simplifie la structure juridique des établissements dispensant des formations en apprentissage, ouvrant ainsi la voie à un **marché libéralisé**.

Elle assouplit par ailleurs le dispositif de formation en apprentissage pour le rendre plus efficient, plus transparent et plus sécurisant pour les jeunes et pour les entreprises.

Ce dossier est plus particulièrement consacré aux nouvelles règles applicables aux offreurs et aux formations en apprentissage. Un autre dossier vient le compléter en proposant un éclairage sur le nouveau système de financement et de gouvernance.

- **Les missions et le fonctionnement administratif des CFA sont redéfinis**

Conditions d'ouverture

Depuis le 1er janvier 2020, autorisation administrative et convention avec la Région ne sont plus nécessaires pour ouvrir un CFA.

Toute structure souhaitant délivrer des formations par apprentissage doit disposer d'un numéro de déclaration d'activité de formation et mentionner dans l'objet de ses statuts cette activité (démarche à réaliser auprès de la Direccte). Le CFA est dès lors dans l'obligation d'appliquer la réglementation des organismes de formation et soumis au même contrôle.

Cas des CFA d'entreprise : l'obligation de préciser l'activité de formation en apprentissage dans les statuts ne s'applique pas. La déclaration d'activité du CFA d'entreprise est accompagnée d'un contrat d'apprentissage. En application du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020*, celle-ci est accompagnée d'une attestation de situation du CFA précisant la typologie de CFA d'entreprise dont relève le CFA créé (Article D6241-30 du code du travail). Pour répondre au besoin de formation en apprentissage, il peut aussi conclure une convention autorisant la dispense d'une partie ou de l'intégralité

des enseignements par des établissements d'enseignement, des organismes de formation, des entreprises. Il conserve alors la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

Dans le cas d'une convention conclue entre un CFA et un établissement d'enseignement, une Unité de formation par apprentissage (UFA), dispensant une formation dont il garde la responsabilité pédagogique, peut être spécifiquement créée.

Les CFA existant en 2018 ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se conformer à la nouvelle législation. Ils poursuivent donc la dispense de leur formation sous les formes juridiques prévues avant la promulgation de la loi.

Selon les cas, le CFA doit être habilité par l'autorité de certification responsable des titres ou diplômes préparés (diplômes du sanitaire et social par exemple).

Pour info : le Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intègre l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (Greta).

Missions

Désormais, 14 missions sont dévolues au CFA :

- accompagner les candidats dans la recherche d'un employeur ;
- informer les apprentis de leurs droits et devoirs ;
- accompagner les apprentis en rupture dans la recherche d'un nouvel employeur ;
- accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
- aider les apprentis à résoudre leurs difficultés d'ordre social et matériel ;
- favoriser la diversité ;
- encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- encourager la mobilité nationale et internationale ;
- accompagner les apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance ;
- évaluer les compétences acquises dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils ont droit.

(Article L6231-2 du Code du travail)

Conseil de perfectionnement

Le CFA doit mettre en place un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

(Article L6231-3 du Code du travail)

Contrôle pédagogique

Pour les formations diplômantes, le CFA peut être soumis à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection/agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et chambres consulaires.

(Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018, Arrêté du 25 avril 2019)

Convention de formation

Une convention sera établie entre le CFA et l'apprenti (un modèle type sera proposé par le ministère).

Contrôle par l'Opco

L'Opco peut demander au CFA de lui communiquer des éléments de sa déclaration d'activité et ses éventuelles modifications, ainsi que du bilan pédagogique et financier de son activité.

Information sur les résultats

Chaque année, pour chaque CFA et lycée professionnel, seront rendus publics : les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite de parcours en formation, d'insertion professionnelle ; la valeur ajoutée de l'établissement ; le taux de rupture des contrats.

(Article L6111-8 du Code du travail, Arrêté à paraître)

Certification qualité

Tout nouveau CFA doit obtenir sa certification qualité avant le 1er janvier 2021. Par dérogation, les CFA existant au 6 septembre 2018 ne seront soumis à l'obligation de certification qu'à compter du 1er janvier 2022.

Le référentiel national qualité tient compte des spécificités de l'apprentissage (32 indicateurs, décret 2019-565 du 6 juin 2019). Les établissements d'enseignement supérieur publics/privés accrédités ou évalués par des instances qui leur sont propres sont réputés avoir satisfait à l'obligation de certification.

(*) Les nouvelles dispositions prévues par le Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 sont applicables aux contrats conclus à partir du 1er avril 2020.

• Règles encadrant le Contrat d'apprentissage : pour les apprentis

Accès à l'apprentissage

L'âge limite pour entrer en apprentissage est porté à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant (pas d'âge limite pour un jeune reconnu travailleur handicapé). La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite au vu du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger. Un jeune qui ne s'est pas encore engagé auprès d'un employeur peut débiter son cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

(Art. L. 6222-7-1 du Code du travail)

La limite d'âge est portée à 35 ans au plus dans les 2 cas de suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

(Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020)

Rupture de contrat

A l'issue de la période d'essai (45 jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise), la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti devient possible.

(Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018)

En cas de rupture du contrat de travail de l'apprenti, le CFA doit prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur. La prise en charge financière du contrat par l'Opco initial est maintenue jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat, ou jusqu'à l'expiration du délai de six mois. Pendant cette période l'apprenti bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle

Rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti de moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro est revalorisée de 30 €/mois. Celle des apprentis âgés de 26 ans et plus est égale à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

(Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018)

Une majoration de 15 points à la rémunération réglementaire est applicable lorsque les 3 conditions suivantes sont remplies : le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an, le diplôme ou titre professionnel préparé est de même niveau que celui précédemment obtenu, la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu (Article D6222-30 du Code du travail).

Par ailleurs, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat (Article D6222-32 du Code du travail).

(Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020)

Permis de conduire

Les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide au permis B de 500 €.

(Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019)

Information renforcée

Le CFA a l'obligation d'informer le jeune des taux d'insertion dans l'emploi ou de réussite au diplôme ainsi que des niveaux des salaires des emplois sur lesquels débouchent la formation.

NOUS CONTACTER

• Règles encadrant le Contrat d'apprentissage : pour les CFA

Elargissement du sourcing

Ouverture du contrat jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Assouplissement de la durée du contrat

La durée du contrat peut être comprise entre 6 mois (au lieu de 12) et 3 ans.

Possibilité d'adapter la durée du contrat :

- soit la réduire au vu du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti.
Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que dans ce cas, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à la durée initiale du cycle de formation (Article D6222-28-1 du Code du travail) ;
- soit l'allonger afin qu'elle soit supérieure au cycle de formation pour prendre en compte des situations particulières (exemple intégration de l'apprenti au sein du service national universel).
Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que dans ce cas, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation (Article D6222-28-2 du Code du travail).

Formation des apprentis

La durée de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

La durée minimum de la formation au CFA est harmonisée avec celle du contrat de professionnalisation : elle ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat sous réserve des règles fixées par le certificateur et de ne pas aller en dessous de 150 heures.

Des préparations à l'apprentissage accessibles en amont d'un contrat peuvent être organisées par les CFA et des organismes conventionnés par l'Etat (voir plus haut).

La date de début de formation peut précéder la signature du contrat dans la limite d'une durée de 3 mois ; dans ce cas, la personne bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le CFA dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret (Article L6222-12-1 du Code du travail). A contrario, l'entrée en formation peut être postérieure à la signature du contrat dans la limite d'une durée de 3 mois.

Par dérogation, la période de formation en CFA précédant la signature du contrat est portée à 6 mois pour les cycles de formation débutés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020. 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. Les modalités de prise en charge financière de cette période par les opérateurs de compétences sont précisées par le décret n° 2020-1086 du 24 août 2020).

Formation à distance

Tout ou partie de la formation en CFA peut être effectuée à distance, à la condition de respecter les dispositions en matière de FOAD prévue à l'article D6313-3-1 du Code du travail.

(Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020)

Prolongation du contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'examen

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur. Dans cette situation, aucune condition d'âge ne s'applique à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage (Article D6222-1-2 du Code du travail)

(Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020)

Apprentis en situation de handicap

Chaque CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap et perçoit une aide supplémentaire pour adapter les enseignements et postes de travail. Le référent handicap est notamment chargé d'accompagner la personne en situation de handicap dans sa recherche d'un employeur et faciliter son intégration dans le CFA.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le CFA correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé soit à suivre cette formation à distance, soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

REFERENTE HANDICAP : MARION GERDOLLE AU 0383284949

(Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020)

Apprentis en situation de détention

Depuis le 1er janvier 2020, pour une durée de 3 ans à titre expérimental, les actions de formation par apprentissage peuvent être mises en œuvre dans des établissements pénitentiaires afin de permettre à des détenus âgés au plus de 29 ans d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

• Règles encadrant le Contrat d'apprentissage : pour les employeurs

Incitation au recrutement

L'embauche d'un apprenti devient possible tout au long de l'année, non plus seulement entre septembre et décembre.

Aide unique

Les 3 aides financières et le crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis sont fondus en une aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune préparant un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat. Le montant de cette aide versée par l'Etat est de 4 125 € maximum pour la 1ère année du contrat, 2 000 € maximum pour la 2ème année, 1 200 € maximum pour les 3ème et 4ème années.

(Décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018)

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'Opco auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle (Décret n°2020-373 du 30 mars 2020).

Dépôt du contrat

Le contrat d'apprentissage (cerfa) est transmis par l'employeur à l'Opco dans un délai maximum de 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution du contrat. L'employeur remet également la convention de formation signée avec le CFA et, le cas échéant, la convention tripartite (employeur, CFA, apprenti) de réduction ou d'allongement de durée de la formation (cf mentions obligatoires page 15 du « questions-réponses » du ministère du Travail).

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que la convention tripartite n'est pas nécessaire lorsque l'aménagement de durée est prévu par la loi : échec à l'examen, apprenti travailleur handicapé, etc.

2 cas particuliers : en cas de formation dans un CFA "service interne de l'entreprise", la convention est remplacée par une annexe pédagogique et financière. Si l'apprenti est un mineur employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur.

A noter : dans le cas d'un contrat avec un employeur public, le dépôt se fait auprès de l'unité départementale (UD) de la Direccte.

L'Opco (ou UD de la Direccte) statue sur la prise en charge financière du contrat dans un délai de 20 jours à réception des documents. L'absence de notification vaut décision implicite de refus. L'Opco dépose ensuite le contrat, par voie

dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. En cas de refus, il informe ces services de son refus et des motifs. Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant.

(Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019)

Licenciement

En cas de licenciement de l'apprenti par l'employeur pour cas de force majeure, faute grave, inaptitude ou exclusion définitive du CFA, le recours obligatoire au conseil de Prudhommes pour rompre le contrat est supprimé.

Temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail des jeunes travailleurs et des apprentis mineurs pourront faire l'objet de dérogations pour certaines activités (chantiers du BTP et d'aménagement d'espaces paysagers).

Fonction de maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. L'employeur, ou son conjoint collaborateur, peut remplir cette fonction. Les compétences exigées pour exercer cette fonction peuvent être déterminées par accord de branche ou selon des conditions simplifiées fixées par décret (Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018).

Ainsi, à défaut d'accord de branche, sont réputées remplir la condition de compétence exigée pour être maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti, justifiant d'1 an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée (2 ans auparavant) ;
- les personnes justifiant de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (3 ans jusqu'alors). Les stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte.

Ces dispositions s'appliquent à tous les contrats d'apprentissage depuis le 1er janvier 2019.

L'arrêté du 17 décembre 2018 crée une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur). Leur formation peut être prise en charge par les Opcv dans les entreprises de moins de 50 salariés (15€/h dans la limite de 40h)

Une aide de 230€/mois/salarié pour une durée maximale de 12 mois est prévue pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

NB : Secteur public non industriel et commercial : le Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 fixe les compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et les modalités de la médiation en matière d'apprentissage

• Mobilité à l'étranger

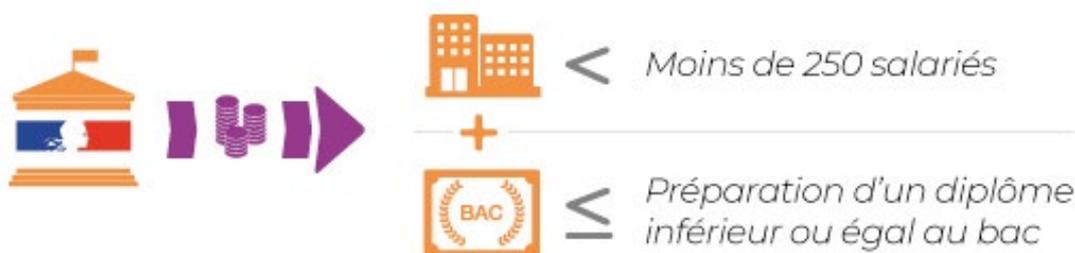
Les règles relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis ont été assouplies : le contrat d'apprentissage peut être en partie exécuté à l'étranger pour une durée de **1 an au maximum**, avec au moins 6 mois en France (au lieu de 12 mois auparavant). Une simple convention de mise à disposition exigée pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines.

Les apprentis ont désormais la possibilité d'effectuer une mobilité dans l'un des trois États membres de l'Espace économique européen n'ayant pas intégré l'Union européenne (Liechtenstein, Norvège et Islande) et en Suisse.

Les apprentis pourront obtenir une attestation validant les acquis de leur mobilité : deux arrêtés du 30 août 2019, publiés les 2 et 3 septembre 2019, prévoient à ce titre la création d'une **unité facultative de mobilité** dans les diplômes du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, ainsi que du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), assortie d'une épreuve et d'une attestation dénommée « MobilitéPro ». Cette unité facultative de mobilité valide « les compétences acquises au cours d'une période de formation effectuée à l'étranger, en particulier dans le cadre des programmes de l'Union européenne ».

Les règles applicables aux CFA, aux apprentis et aux employeurs

Une Aide unique versée par l'Etat aux entreprises



Montant maximum de l'aide par année de contrat



• Liens utiles

[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Décrets

[Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en CFA des personnes en recherche de contrat d'apprentissage](#)

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du Code du travail relatives à l'apprentissage](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage](#)

[Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage](#)

Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage

Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis

Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis

Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (Greta) constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences

MIS À JOUR JUIN 2022