



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Date

Plan de relance Alternance

Questions – réponses

Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

1. Les associations sont-elles concernées par l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ?

Oui, les associations sont également concernées par l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.

2. Les contrats d'apprentissage du secteur public sont-ils éligibles à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ?

Les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles (à titre d'exemple : collectivité territoriale, établissement public administratif ...)

3. Un groupement d'employeurs (GE) mettant à disposition d'une collectivité territoriale un apprenti peut-il percevoir l'aide exceptionnelle ?

La loi dispose qu'un GE ne peut bénéficier d'aides financières que si l'entreprise adhérente en aurait elle-même bénéficié en recrutant directement. De plus, l'article D. 1253-50 du code du travail pose trois conditions cumulatives que doit remplir l'aide pour qu'elle puisse être versée au GE.

Dans le cadre de l'aide exceptionnelle, la deuxième condition n'est pas satisfaite s'agissant des collectivités territoriales, puisqu'est imposé notamment que l'aide « aurait bénéficié à l'entreprise adhérant au groupement si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition ». Or, les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles à cette aide.

Un GE qui met à disposition un apprenti auprès d'une collectivité publique ne peut donc prétendre à l'aide exceptionnelle.

L'ASP, responsable du versement de l'aide, pourra utilement opérer des contrôles auprès des GE, notamment via la communication des conventions de mise à disposition des apprentis auprès des employeurs.

4. Un groupement d'intérêt public (GIP) est-il éligible à l'aide exceptionnelle ?

L'éligibilité d'un GIP à l'aide exceptionnelle dépend de la modalité de gestion RH choisie. Si le GIP a choisi une gestion RH « privée », il apparaîtra, dans le CERFA, sous le type d'employeur « autre employeur privé » (code 16) et sera alors éligible à l'aide exceptionnelle. Cependant, s'il a opté pour une gestion RH « publique », il apparaîtra alors dans la case « autres employeurs publics » (code 29) et ne sera pas éligible à l'aide exceptionnelle.

5. Les employeurs d'apprentis en situation de handicap de plus de 29 ans peuvent-ils prétendre à l'aide exceptionnelle à l'apprentissage ?

Oui, l'âge limite ne s'applique pas dès lors que l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, afin de lui permettre de bénéficier de la dérogation à la limite d'âge pour l'entrée en apprentissage qui est de droit. Il est donc éligible à l'aide exceptionnelle à l'apprentissage.

6. Quelle est la date qui détermine l'éligibilité du contrat ?

C'est la date de conclusion du contrat qui détermine l'éligibilité du contrat à l'aide exceptionnelle : elle concerne les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

La date de conclusion du contrat est mentionnée sur le CERFA du contrat d'apprentissage, dans la partie « contrat ».

7. A partir de quel moment l'aide est-elle versée ?

Si le contrat est éligible, l'aide est versée à compter de la date de début d'exécution du contrat, que l'apprenti commence par une période en entreprise ou en CFA.

Pour rappel, le contrat d'apprentissage est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Si le jeune débute sa formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (article L6222-12-1 du code du travail), l'employeur bénéficiera de l'aide, si le contrat est conclu entre le 01/07/2020 et le 28/02/2021, à compter de la date de début d'exécution dudit contrat.

8. A partir de quels évènements l'aide n'est plus versée ?

L'aide prend terme à la fin de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Pour les entreprises éligibles à l'aide unique, celle-ci percevront, pour la suite du contrat, ladite aide.

L'aide exceptionnelle s'arrête également en cas de rupture anticipée d'un contrat ou de suspension du contrat entraînant une interruption du versement de la rémunération.

9. Quelle structure sera en charge du versement de l'aide ?

La gestion de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP), avec laquelle la ministre chargée de la formation professionnelle conclut une convention à cet effet.

10. Quelle est la répartition de l'aide exceptionnelle en cas de mise à disposition d'un apprenti par un employeur auprès d'un autre employeur ?

En cas de mise à disposition d'un apprenti par un employeur auprès d'un autre employeur, l'aide exceptionnelle est versée uniquement à l'employeur qui a conclu le contrat d'apprentissage, dès lors qu'il continue à verser la rémunération.

11. Quel pourcentage d'alternants doivent atteindre les entreprises de 250 salariés ou plus pour pouvoir bénéficier de l'aide exceptionnelle ?

Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, la condition est de ne pas être redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au 31 décembre 2021, c'est-à-dire :

- atteindre le plancher de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021 (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, volontariat international en entreprise -VIE, convention industriel de formation par la recherche - CIFRE) ;

OU

- atteindre le plancher de 3% d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) dans leur effectif au 31 décembre 2021 et avoir connu une progression de 10% de ce quota par rapport à l'année 2020. *[Attention, l'article 2 du décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 sera prochainement modifié et prendra bien en compte les seuls contrats d'alternance pour le respect de ce plancher.]*

Les mêmes conditions sont proposées pour les entreprises :

- de 250 salariés ou plus, lors de l'engagement mais dont l'effectif au 31 décembre 2021 devient inférieur à 250 salariés ;
- non assujetties à la taxe d'apprentissage lors de l'engagement ;
- de travail temporaire qui apparaissent comme ayant un effectif de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 250 salariés.

12. Comment se fera le contrôle du respect de ce seuil ?

Au plus tard le 31 mai 2022, les entreprises attesteront auprès de l'ASP qu'elles ont respecté l'engagement. Un contrôle pourra être opéré par l'ASP notamment sur la base :

- de la liste des entreprises redevables de la CSA au titre de 2021 (transmise par l'Etat à l'ASP),
- de recoupements d'informations dont dispose l'ASP (via la déclaration sociale nominative-DSN),
- d'informations ou de pièces justificatives à fournir par l'employeur.

Les entreprises qui n'attesteront pas de l'atteinte de l'objectif ou pour lesquelles il serait constaté, lors d'un contrôle, que cet objectif n'est pas atteint, feront l'objet d'une demande de remboursement intégrale par l'ASP de l'aide perçue pour l'ensemble des contrats concernés.

13. Est-ce que l'entreprise de 250 salariés et plus qui atteint le quota d'alternants visé ci-dessus bénéficie également du bonus alternant ?

Oui, il n'y a pas de modification s'agissant du bonus alternant, ainsi l'entreprise qui respecte le seuil pourra déduire de sa taxe d'apprentissage, la créance alternance.

14. L'appréciation du seuil de 250 salariés s'effectue-t-elle au regard du Siret (établissement) ou du Siren (entreprise) ? L'article L-130-1 du code de la sécurité sociale est-il toujours applicable ?

L'effectif de l'entreprise est apprécié selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale. Les modalités de franchissement de seuil prévues au II du même article ne s'appliquent pas. Il s'agit de l'effectif total salariés de l'entreprise, tous établissements confondus (donc au niveau SIREN), tel que prévu dans la partie « employeur » du contrat d'apprentissage.

15. Une entreprise de moins de 250 salariés qui dépasse 250 salariés après la signature du contrat d'alternance est-elle soumise au respect du quota d'alternants ci-dessus ?

L'éligibilité à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis s'apprécie au moment de la signature du contrat d'apprentissage. Si, au moment de la conclusion du contrat, l'entreprise est composée de moins de 250 salariés, elle n'aura pas à justifier de l'atteinte du quota d'alternants visé ci-dessus, et ce même si elle a 250 salariés ou plus avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

16. Une entreprise de 250 salariés ou plus qui passe en dessous de ce nombre après la signature du contrat d'alternance est-elle soumise au respect du quota d'alternants ci-dessus ?

En référence à la réponse ci-dessus, l'éligibilité à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis s'apprécie au moment de la signature du contrat d'apprentissage. Si, au moment de la conclusion du contrat, l'entreprise est composée de 250 salariés ou plus, elle devra justifier de l'atteinte du quota d'alternants visé ci-dessus, et ce même si elle a moins de 250 salariés avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

17. Quel titre ou diplôme doit préparer l'apprenti pour que le contrat soit éligible à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis ?

Pour que le contrat soit éligible à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, le diplôme ou titre préparé doit être, au plus, un Master 2. Plus précisément, l'aide exceptionnelle concernent les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (Master, diplôme d'ingénieur, ...).

18. Quelles sont les modalités de mise en œuvre de l'aide exceptionnelle ?

Les contrats d'apprentissage sont transmis par les employeurs aux OPCO qui en assurent la prise en charge financière et le dépôt dématérialisé auprès du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). Comme pour l'aide unique, des flux quotidiens des contrats éligibles seront organisés entre le ministère en charge de la formation professionnelle et l'ASP.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission des flux vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions précédemment exposées. Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement sur le site <https://www.asp-public.fr/portail-employeurs-apprentissage-aide-exceptionnelle> à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

Etapes pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Étape	Information
Réception du dossier aide unique par l'ASP	Courriel accusé-réception du dossier
<i>En cas de données erronées</i>	<i>Courriel spécifique pour demander des informations complémentaires à l'employeur (adresse erronée, SIRET inconnu, etc.)</i>
Validation du dossier par l'ASP	Courriel de validation du dossier et invitation à se connecter sur SYLAé pour vérifier, transmettre ou modifier ses coordonnées bancaires. Un échéancier prévisionnel des paiements est communiqué dans ce courriel de validation.
1^{er} paiement de l'aide	Courriel pour transmettre le courrier d'information officiel à l'employeur
Tous les mois, à chaque versement de l'aide	Notification de mise à disposition de l'avis de paiement sur SYLAé

19. Quel est le délai de versement de l'aide exceptionnelle ?

Le montant de l'aide exceptionnelle est versé mensuellement. Comme l'aide unique, l'aide exceptionnelle est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données de la DSN.

Le versement de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis s'appuie sur la DSN pour contrôler l'exécution du contrat d'apprentissage, notamment pour le mois précédent dont le montant a été versé par avance sans justification.

A défaut de transmission de ces données via la DSN, l'aide est suspendue le mois suivant.

20. Comment est calculé le montant de l'aide exceptionnelle en cas de suspension du contrat au cours de sa première année d'exécution ?

Dès lors qu'aucune rémunération n'est versée à l'apprenti par l'employeur au cours du mois concerné (information présente dans la DSN : la rémunération brute), l'aide exceptionnelle n'est pas due pour les mois où le contrat d'apprentissage est suspendu, quel que soit le motif de la suspension (notamment recours à l'activité partielle, voir question 23).

21. Comment est calculé le montant de l'aide exceptionnelle en cas de rupture de contrat au cours de sa première année d'exécution ?

Si le contrat d'apprentissage est rompu avant la fin de la première année d'exécution, l'aide exceptionnelle n'est plus due à partir du mois suivant la rupture du contrat. Le montant de l'aide sera proportionnel à la durée du contrat.

22. Comment est calculé le montant de l'aide exceptionnelle si l'apprenti atteint l'âge de 18 ans pendant la première année de son contrat ?

Si l'apprenti atteint l'âge de 18 ans au cours de la première année de son contrat, le montant de l'aide est revalorisé sur le nombre de mois restant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans.

23. Que se passe-t-il pour les employeurs à la fin de la première année de contrat ?

A l'issue de la première année d'exécution du contrat, si le contrat se poursuit, l'aide unique prend le relais de l'aide exceptionnelle, pour les entreprises de moins de 250 salariés, pour la deuxième année voire la troisième année des contrats remplissant les conditions d'éligibilité (niveau de formation allant du CAP au bac, ou bac +2 dans les outre-mer). Si le contrat n'est pas éligible à l'aide unique, le versement de l'aide exceptionnelle s'arrête à la fin de la première année d'exécution de contrat.

24. L'aide exceptionnelle concerne-t-elle des nouveaux contrats ou des contrats qui font suite à une rupture d'un précédent contrat ?

Si la conclusion d'un contrat fait suite à une rupture d'un précédent contrat le nouveau contrat bénéficiera de l'aide s'il est conclu dans la période d'éligibilité de l'aide exceptionnelle (1^{er} juillet 2020 / 28 février 2021). En revanche, l'ASP et le ministère en charge de la formation professionnelle auront une vigilance particulière pour éviter tout recours abusif à l'aide exceptionnelle, notamment dans le cas d'une conclusion de contrat d'apprentissage consécutive à une rupture de contrat.

25. Un employeur qui recrute un apprenti sur une durée de formation réduite (intégration directe d'une seconde année de CAP, BAC pro en 2 ans) peut-il prétendre à l'aide exceptionnelle ?

L'aide exceptionnelle concerne la première année d'exécution du contrat, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée. Pour un contrat qui dure moins de 12 mois, l'employeur percevra l'aide au prorata de cette durée, étant entendu que l'aide est due au titre de chaque mois commencé.

26. Est-ce que l'aide exceptionnelle est cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ?

Non, l'aide aux jeunes prévoit l'impossibilité de cumul avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le même salarié.

27. Est-ce que l'employeur bénéficie de l'aide exceptionnelle s'il a recourt à l'activité partielle ?

Dès lors que le maître d'apprentissage est présent (et n'est donc pas placé lui-même en activité partielle) pour assurer l'accompagnement du jeune dans son apprentissage, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage, y compris si l'entreprise a par ailleurs recours à l'activité partielle.

En cas d'activité partielle du jeune concerné, l'aide peut être maintenue dès lors que la rémunération brute de l'apprenti est supérieure à zéro. Ainsi :

- Si l'apprenti est à 100 % en activité partielle, la case « salaire » sur la DSN sera indiquée à « 0 » et pendant la période où l'apprenti ne percevra aucun « salaire », le versement de l'aide exceptionnelle est interrompu (et reprendra à la fin de cette période) ;
- Si l'apprenti est placé en activité partielle sur une partie de son temps de travail, une part de son salaire sera indiquée dans la case salaire (qui ne sera donc plus à 0 dans la DSN), l'aide exceptionnelle continuera à être versée à l'entreprise (et sans proratisation par rapport à ce pourcentage) ;
- Si le pourcentage de l'activité partielle de l'apprenti change, la même règle s'applique : l'aide sera interrompue pour la durée où il est à 100 % et maintenue pour tout pourcentage en dessous de 100 %.

Enfin, il est rappelé que l'objet du contrat d'apprentissage est la formation : l'apprenti est un salarié et ne peut être considéré comme main d'œuvre de substitution d'un salarié absent ou placé en activité partielle.

Un point de vigilance concerne la disponibilité du maître d'apprentissage de l'apprenti recruté. Le maître d'apprentissage doit être à même d'accompagner l'apprenti dans son parcours de formation. Si le maître d'apprentissage est lui-même placé en activité partielle, des modalités appropriées d'organisation du temps de travail doivent être mises en œuvre pour assurer un accompagnement efficace.

28. Un employeur qui embauche en CDI son apprenti à la suite de son contrat d'apprentissage pourra-t-il bénéficier de l'aide à l'embauche des jeunes ?

C'est l'article L1111-3 du code du travail qui est retenu pour considérer l'appartenance à l'effectif de l'entreprise au 1^{er} août 2021. A ce titre, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CIE/CAE ainsi que les stagiaires ne sont pas retenus dans le décompte des effectifs de l'entreprise.

Il est donc possible pour l'employeur de bénéficier de l'aide s'il recrute à l'issue du contrat d'apprentissage, sous réserve du respect des autres critères d'éligibilité au dispositif.

Aide exceptionnelle à l'embauche de salariés en contrats de professionnalisation

29. Les contrats de professionnalisation sont-ils concernés par l'aide exceptionnelle ?

Les contrats de professionnalisation sont également concernés par l'aide exceptionnelle.

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation est mise en œuvre dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que l'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage, à l'exception de certaines modalités ci-dessous précisées :

- Pour les contrats de professionnalisation, la limite d'âge est portée à 29 ans révolus ;
- Contrairement à l'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage, chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur doit transmettre le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP afin de justifier du versement d'une rémunération au salarié et de la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise ;
- Outre les diplômes et les titres visés au RNCP, l'aide est également ouverte pour les contrats de professionnalisation visant un CQP, ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

30. Quel titre ou diplôme doit préparer le salarié en contrat de professionnalisation pour que le contrat soit éligible à l'aide exceptionnelle ?

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation concerne les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (Master, diplôme d'ingénieur, ...), ou les contrats visant un certificat de qualification professionnelle. Les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par le VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 sont également éligibles à l'aide.

31. Les démarches à effectuer par l'employeur sont-elles différentes de celles pour l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, s'agissant du contrat de professionnalisation ?

Les contrats de professionnalisation sont transmis par les employeurs aux OPCO qui en assurent la prise en charge financière et le dépôt dématérialisé auprès du ministère en charge de la formation professionnelle (Extrapro).

Des flux hebdomadaires des contrats éligibles seront organisés depuis le ministère en charge de la formation professionnelle vers l'ASP.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission des flux vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions de quota précédemment exposées. Concrètement l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat.

Délai de 6 mois pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise après le début de la formation

32. Quels jeunes sont concernés par ce délai ?

Tous les jeunes entrant en formation en CFA entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, quel que soit leur âge (entre 16 et 29 ans révolus, ceux ayant au moins quinze 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) ou leur niveau de diplôme, ont un délai de 6 mois pour signer un contrat d'apprentissage avec un employeur après le début de leur formation (contre 3 mois dans le droit commun).

33. Quelle est la date qui détermine l'éligibilité au dispositif ?

L'entrée en CFA pour démarrer le cycle de formation jusqu'à 6 mois avant de signer un contrat d'apprentissage est ouverte aux personnes qui démarrent un cycle de formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020.

34. Est-ce que le jeune qui commence son contrat pour l'année terminale du cycle de formation (par exemple, l'année du Bac Pro ou celle du Master 2) peut bénéficier du dispositif ?

Oui, 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. Le texte fait bien référence au cycle de formation du jeune.

35. Quel est le statut du jeune pendant cette période ?

A compter de 16 ans, c'est l'inscription du jeune au CFA, dans le cadre de ce dispositif, qui lui confère le statut de stagiaire de la formation professionnelle et lui fait bénéficier de la protection sociale pendant cette période. Une inscription à Pôle emploi n'est pas nécessaire.

Pour les jeunes de moins de 16 ans, la protection sociale du jeune est assurée uniquement dans le cadre du statut scolaire. Aussi, le CFA devra conclure une convention avec l'établissement scolaire d'origine du jeune afin de pouvoir l'accueillir.

36. Au cours de cette période, le jeune est-il rémunéré ?

Pendant la période préalable à la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise, le jeune n'a pas d'employeur, il ne peut donc être rémunéré. Au titre de son statut de stagiaire de la formation professionnelle, seule sa protection sociale est assurée.

37. Quel OPCO a été désigné par la ministre du travail pour la prise en charge de la formation ?

L'arrêté désigne l'OPCO EP (entreprises de proximité) comme OPCO unique 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.

38. Pendant cette période, quel est le montant de la prise en charge de la formation ?

Un montant forfaitaire de 500 € par mois est pris en charge par un OPCO unique désigné par arrêté. Il s'agit de l'OPCO des entreprises de proximité (EP).

Le CFA percevra également les frais annexes d'hébergement et de restauration.

Si pendant cette période de 6 mois, le jeune signe un contrat d'apprentissage avec une entreprise, la gestion du contrat est reprise par l'OPCO de l'employeur qui opère alors une revalorisation de la prise en charge de la période préalable à hauteur du niveau de prise en charge déterminé par les branches.

39. Si le jeune ne signe pas de contrat d'apprentissage, le CFA peut-il lui demander de rembourser sa formation ?

Le CFA ne peut pas demander au jeune de "rembourser" le coût de sa formation s'il n'a pas pu signer de contrat avec une entreprise. Le plan de relance prévoit effectivement de manière exceptionnelle un financement du CFA pour tout jeune entrant en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 ; le financement de la formation n'est en aucun cas à la charge du jeune ou de sa famille.

40. Quelles sont les conditions d'accueil d'un jeune sans contrat ? Un CFA peut-il refuser l'inscription d'un jeune s'il craint que ce dernier ne trouve pas d'employeur après 6 mois ?

Un CFA a pour mission d'accompagner les jeunes dans la recherche d'un employeur.

Le CFA pourra, s'il pense que le projet du jeune est suffisamment construit et que le potentiel d'emploi en apprentissage est réel sur son territoire, accueillir des jeunes sans contrat.

La volumétrie d'accueil de ces jeunes devra se faire en cohérence avec ses capacités globales d'accueil et les entrées de jeunes en contrat. Ainsi, un CFA est libre d'inscrire ou non un jeune, notamment en fonction de ses capacités d'accueil

41. Comment est prise en compte cette période préalable lorsque le jeune signe un contrat d'apprentissage ?

Dès lors qu'un contrat est conclu, l'apprenti poursuit sa formation.

Le temps de formation réalisé en amont de la signature du contrat 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).

42. Comment sont pris en charges les frais annexes mobilités internationales et le forfait de premier équipement pendant cette période ?

Les frais annexes relatifs à la mobilité des apprentis et au premier équipement sont pris en charge par l'OPCO de l'employeur, dès lors qu'un contrat est conclu. En l'absence de contrat, ces frais ne sont pas pris en charge.

43. Quelles seront les démarches à effectuer par le CFA pour bénéficier de la prise en charge des frais de formation du jeune pendant cette période préalable?"

Lors de l'entrée du jeune en cycle de formation, le CFA adressera à l'OPCO EP les éléments permettant d'identifier le centre de formation d'apprentis, la personne, la formation suivie par celle-ci ainsi que, le cas échéant, la mobilisation prévisionnelle des frais annexes.

Des précisions seront apportées après publication de l'arrêté de désignation de l'OPCO de référence.

44. Quelles sont les modalités de versement de la prise en charge au CFA ? Quand pourra t'il bénéficier de cette prise en charge par l'OPCO EP ?

Dans l'attente de la conclusion du contrat d'apprentissage, le financement est effectué par l'OPCO EP.

Les versements démarrent dès échéance du troisième mois du cycle de formation, selon les modalités suivantes:

- Si l'exécution du contrat d'apprentissage a commencé dans les trois premiers mois du cycle de formation, les modalités habituelles de financement de l'apprentissage (celles prévues au 3^{ème} alinéa du VI de l'article R. 6332-25) s'appliquent, à savoir le financement du niveau de prise en charge et des frais annexes par l'opérateur de compétences de l'employeur ;

→ *Par exemple, Nadia débute sa formation en CFA le 15 septembre 2020. Celui-ci l'aide à trouver un contrat d'apprentissage qu'elle conclut le 15 novembre. L'OPCO de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à partir du 15 septembre ainsi que les frais annexes associés.*

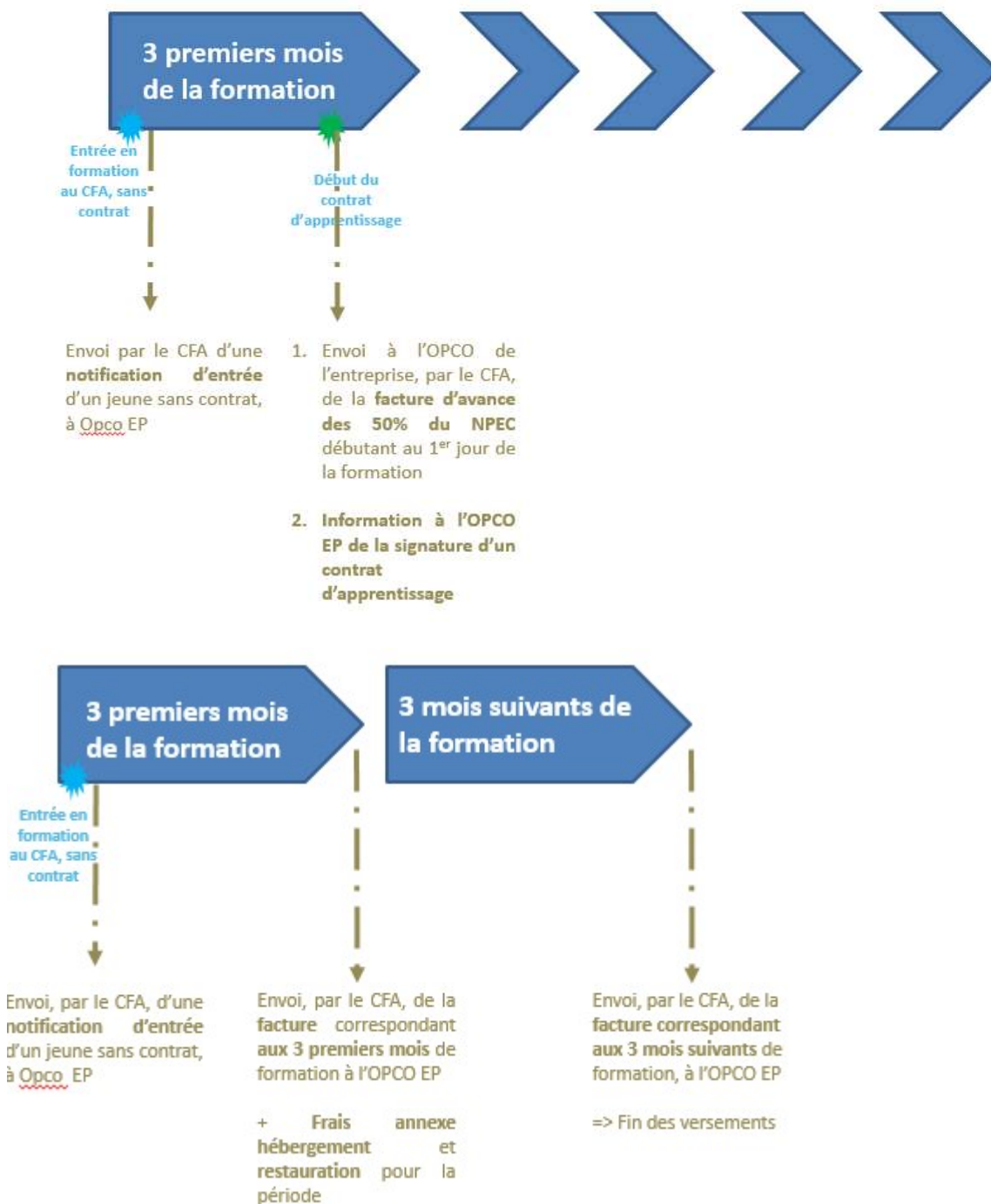
- Si l'exécution du contrat n'a pas commencé dans la période de 6 mois, le centre de formation d'apprenti bénéficiera, trimestriellement, d'un montant forfaitaire de 500 € par mois de formation ainsi que, le cas échéant, d'une prise en charge des frais annexes d'hébergement et de restauration pour la période de 6 mois s'étant écoulée. Les versements sont réalisés par l'OPCO EP, à échéance du troisième mois et du sixième mois du cycle de formation.

→ *Par exemple, Gilbert débute sa formation en CFA le 13 novembre 2020. Malgré toute l'aide apportée par le CFA, il n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 14 février 2021. Le 15 février 2020, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'OPCO EP, accompagné le cas échéant des frais annexes. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois mois de formation. Gilbert poursuit sa formation jusqu'au 14 mai 2021 sans avoir conclu de contrat. Le CFA envoie la facture correspondant aux trois derniers mois du cycle de formation à l'OPCO EP. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois derniers mois de formation accompagné le cas échéant des frais annexes.*

- Si l'exécution du contrat a commencé entre 4 et 6 mois après le début du cycle de formation, le centre de formation d'apprenti bénéficiera, pour le premier trimestre de formation, du versement par l'OPCO EP, d'un montant forfaitaire de 500 € par mois et d'une prise en charge des frais annexes d'hébergement et de restauration pour cette période. A la signature du contrat d'apprentissage, la période antérieure à celle-ci est prise en charge, par l'opérateur de compétences de l'employeur, sur la base du niveau de prise en charge de droit commun, déduction faite des montants perçus au titre de la prise en charge financière réalisée par l'OPCO EP.

→ *Par exemple, Amandine débute sa formation dans un CFA le 8 octobre 2020. En dépit de ses recherches intensives, elle n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 9 janvier 2021. Le 10 janvier 2021, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'OPCO EP*

accompagné le cas échéant des frais annexes. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois mois de formation. Amandine conclut un contrat d'apprentissage le 21 mars. L'OPCO de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à compter du 8 octobre 2020, déduction faite de la prise en charge effectuée par l'OPCO EP.



45. Que se passe-t-il si le jeune arrête sa formation au cours des 6 mois ?

Dans ce cas de figure, le CFA émettra une facture à l'OPCO EP pour la période pendant laquelle le jeune a été présent, déduction faite d'un éventuel 1^{er} versement si la cessation de la formation intervient postérieurement au 3^{ème} mois de son entrée en formation.

46. Que se passe-t-il si le jeune conclut un autre contrat d'apprentissage au cours de la période des 6 mois pour une formation autre que celle débutée sous statut de stagiaire de la formation professionnelle ?

Comme précédemment, le CFA émettra une facture à l'OPCO EP pour la période précédant la signature du contrat, déduction faite d'un éventuel 1^{er} versement si la cessation de la formation intervient postérieurement au

3^{ème} mois de son entrée en formation.

Après dépôt du contrat d'apprentissage, portant sur la nouvelle formation, le CFA émettra une première facture auprès de l'OPCO de référence de l'employeur. Le financement du contrat débutera à compter du début d'exécution de la nouvelle formation (non prise en compte du temps réalisé sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour suivre une autre formation).

47. Le jeune peut-il réaliser des stages en entreprises pendant cette période ?

Oui, cela est possible. Toutefois, le dispositif proposé ne doit pas être confondu avec les stages de découverte professionnelle prévus à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou la prépa-apprentissage, qui permet au jeune d'affiner son choix d'orientation, son projet professionnel et son choix de métier, notamment à l'occasion de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et ainsi d'initier un futur parcours d'apprentissage.

L'entrée en CFA jusqu'à 6 mois précédant la signature d'un contrat est quant à elle destinée au jeune dont le projet professionnel est clairement établie et qui par conséquent est prêt à conclure un contrat d'apprentissage. De plus, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu, le jeune disposera, ainsi que son employeur, dans la cadre de la période probatoire, de 45 jours pendant lesquels ils pourront rompre le contrat sans motivation. Il apparaît donc que cette période doit être principalement dédiée à la formation théorique du jeune en CFA, dans le cadre du cycle de formation qu'il aura sélectionné, en classe et en atelier.

Dans ce cadre seulement, le stage en entreprise peut être mobilisé lorsqu'il s'inscrit dans le parcours pédagogique du jeune et qu'il est nécessaire à sa progression théorique. Il ne peut s'agir que de stages d'observation.

Pour chacun de ces stages, une convention est signée entre le jeune (et son représentant légal en cas de minorité), le CFA et l'entreprise d'accueil. Cette convention doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- Les dates de début et de fin de stage ;
- Les objectifs pédagogiques poursuivis ;
- Le programme de stage ainsi que ses modalités pratiques d'organisation (heures d'arrivée et de départ, équipement éventuel, déroulé de la journée type...);
- L'identification d'un tuteur, désigné par le représentant de l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise.

Ces stages ne peuvent être rémunérés. Pendant toute la durée du stage, le jeune conserve son statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi que la protection sociale s'y attachant. Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'obligation de déclaration incombe à l'entreprise d'accueil, selon les règles classiques applicables en la matière. L'entreprise informe immédiatement le CFA en cas de survenance d'un tel événement.

Enfin, l'entreprise veillera à disposer de toutes les assurances nécessaires à l'accueil de stagiaires.

Extension du forfait premier équipement à l'achat de matériels informatiques

Ce sujet est traité dans le questions/réponses relatif à la mise en œuvre de la réforme dans les CFA, accessible sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/qr-cfa>

Autres

48. Y a-t-il un plan de communication autour de ce plan de relance ?

Un guide pratique à destination des entreprises et un autre à destination des CFA ont été publiés. Ils présentent l'ensemble des dispositions du plan. Les deux guides sont disponibles aux adresses suivantes :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/plan-de-relance-de-l-apprentissage-guide-pratique-pour-les-cfa>

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/plan-de-relance-de-l-apprentissage-guide-pratique-pour-les-entreprises>