

Cette note a pour objet de lister les obligations réglementaires qui s'appliquent à l'UGA dans le cadre de ses activités de formation par l'apprentissage.

➤ **Les missions du CFA selon le Code du travail**

1. Accompagner vers la voie de l'apprentissage, faciliter l'intégration en emploi et être capable de proposer un accompagnement adapté (par exemple, via un référent handicap),  
*La DFCA a entamé un travail avec le SAH afin de définir un process d'accompagnement des apprentis en situation de handicap.*
2. Assurer une aide à la recherche d'un employeur,
3. Assurer la cohérence entre la formation dispensée au sein des UFA et celle dispensée au sein de l'entreprise,
4. Informer les apprentis de leurs droits et devoirs, des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel,
5. Permettre aux apprentis en rupture de contrat de poursuivre leur formation en CFA pendant six mois,
6. Accompagner les apprentis dans la prévention des difficultés (d'ordre moral, social et matériel),
- 7, 8 et 9. Favoriser la mixité, l'égalité hommes femmes, la prévention du harcèlement sexuel, de la lutte contre la répartition sexuée des métiers,
10. Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis (par exemple, via référent mobilité),
11. Assurer l'accompagnement des apprentis en EAD,
12. Evaluer les compétences,
13. Accompagner les apprentis en situation d'échec,
14. Assurer l'accès aux aides dont les apprentis bénéficient.

Code du travail - [Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis \(Articles L6231-1 à L6231-7\)](#)

➤ **L'obligation de mise en place, par le CFA, d'un conseil de perfectionnement** dont la mission est de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

*Le conseil de perfectionnement du CFA UGA est géré directement par la DFCA. Il intègre parmi ses membres des représentants du milieu socio-économique, des représentants de l'Université et 2 représentants élus par la CFVU.*

Code du travail : Section 2 : [Conseil de perfectionnement \(Articles R6231-3 à R6231-5\)](#)

➤ **Le respect de la norme Qualité**

Le CFA doit satisfaire aux critères du référentiel national qualité identifié sous le label « Qualiopi ». [L'article L6316-4 du Code du travail](#) prévoit : « Les établissements d'enseignement publics et privés associés à l'Etat par contrat ayant déclaré un centre de formation d'apprentis sont soumis à l'obligation de certification mentionnée à [l'article L. 6316-1](#) (faisant référence aux financements perçus) pour les actions de formation dispensées par apprentissage à compter du 1er janvier 2022 » La DFCA est porteuse de la démarche qualité pour le CFA UGA.

➤ **Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage selon le [décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018](#)**

Le CFA doit mettre en place des contrôles pédagogiques pour les formations conduisant à un diplôme en vue de s'assurer de l'acquisition des connaissances et compétences associées à la formation.

Ils pourront être réalisés par des inspecteurs (ou agents publics habilités par le ministère), des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

➤ **Le contrôle administratif et financier**

Le CFA en tant qu'organisme de formation dispensant des formations par apprentissage est soumis au contrôle de droit commun des organismes de formation.

Le contrôle portera sur l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et sur le respect des obligations administratives des prestataires de formation. Il sera exercé par les services régionaux de contrôle de la DREETS.

➤ **La comptabilité analytique du CFA**

Tout CFA a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont définis pour une durée de 2 ans. Les nouveaux niveaux de prise en charge recommandés par France compétences sont établis à partir d'éléments comptables transmis par les CFA.

Il est donc indispensable d'inscrire les dépenses et les recettes sur les comptes généraux ou les domaines fonctionnels de l'apprentissage. Pour le CFA UGA les recettes sont à inscrire sur le compte général « formations contrat d'apprentissage » 70623100 (Vademecum agence comptable mars 2023) et les dépenses sur les domaines fonctionnels D10\*\*FAPP.

➤ **Le financement de l'apprentissage**

**1. Les niveaux de prise en charge**

Les niveaux de prise en charge sont proratisés en fonction de la durée du contrat d'apprentissage (durée en mois).

Pour les contrats inférieurs à 12 mois :

- Avance de 50 % versée par les OPCO dans un délai de 30 jours après la réception de la facture accompagnée d'une copie du cerfa et de la convention de formation par apprentissage.
- Solde versé à la fin du contrat sur présentation d'une facture accompagnée d'un certificat de réalisation.

• Pour les contrats supérieurs ou égaux à 12 mois :

- Avance de 40 % versée par les OPCO dans un délai de 30 jours après la réception de la facture accompagnée d'une copie du cerfa et de la convention de formation par apprentissage.
- Avance de 30 % avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois sur présentation d'une facture accompagnée d'un certificat de réalisation.
- Solde (soit 30%) versé au 10<sup>ème</sup> mois sur présentation d'une facture accompagnée d'un certificat de réalisation.

Lorsque la durée du contrat est supérieure à 12 mois, les modalités de versement prévues ci-dessus s'appliquent pour chaque année d'exécution à compter de la réception de la facture émise par le CFA.

En cas de rupture anticipée du contrat, le paiement s'effectue au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage en application de la règle du « mois glissant » : tout mois commencé est dû.

En cas d'entrée en formation préalable à la signature d'un contrat sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP), le financement de cette période est pris en charge rétroactivement par l'OPCO selon le niveau de prise en charge défini par la branche.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'apprenti peut être maintenu en formation pendant 6 mois. L'OPCO initial (du premier contrat) maintiendra les versements jusqu'au 6<sup>ème</sup> mois ou jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat.

## **2. Les frais annexes**

L'OPCO prend en charge les frais annexes, dès lors qu'ils sont financés par le CFA et dans la limite des plafonds. Ces frais annexes sont obligatoirement des frais réels.

(Hébergement : 6€ max par nuitée / Restauration : 3€ max par repas)

Le montant des frais de premier équipement pédagogique est au choix de l'OPCO. Le montant maximum décidé par le ministère du travail est de 500€.

## **3. Les frais de mobilité internationale**

L'OPCO prend en charge les frais de mobilité européenne et internationale des apprentis via un forfait déterminé pour chaque contrat. Ce forfait a vocation à couvrir les frais engagés par le CFA –réfèrent mobilité. Possibilité selon la politique de l'OPCO de prendre en charge un supplément lié à la mobilité (compensation de la perte de rémunération, prise en charge de la protection sociale...)

Les versements sont faits au CFA (sur production d'une facture des frais annexes consommés).

## **4. Le financement des formations dans le secteur public**

Les administrations et établissements publics relevant de la fonction publique d'État ne bénéficient pas d'une prise en charge par un tiers, l'administration assure le financement des contrats d'apprentissage à hauteur des montants fixés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans la grille de référence des coûts de formation de l'apprentissage dans la fonction publique d'État. Ces montants sont proratisés selon la durée (en mois) du contrat d'apprentissage.

S'agissant des employeurs publics relevant de l'Université Grenoble Alpes, du CNRS, de l'Inria, l'Inserm ou l'Inrae, l'employeur assure le financement des contrats d'apprentissage à hauteur de 50% des montants annuels dits "coûts carences" prévus par décret. Ces montants ne sont pas proratisés selon la durée (en mois) du contrat d'apprentissage.

Les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière assurent le financement des contrats d'apprentissage à hauteur de 50% des montants annuels dits "coûts carences" prévus par décret. Ces montants ne sont pas proratisés selon la durée (en mois) du contrat d'apprentissage.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure le financement des contrats d'apprentissage à hauteur des montants qu'il a fixés. Ces montants sont proratisés en fonction de la durée (en mois) du contrat d'apprentissage. Aucun reste à charge ne sera demandé à la collectivité par l'Université Grenoble Alpes.

➤ **L'exécution du contrat d'apprentissage**

L'Employeur de droit privé dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la date d'exécution du contrat pour transmettre à son OPCO le cerfa signé accompagné de la convention de formation par apprentissage, du calendrier et du programme de formation.

Le non-respect de ce délai peut entraîner le refus d'enregistrement du contrat par l'OPCO.

Le CFA doit conserver une copie de l'ensemble de ces documents.

L'OPCO dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de transmission pour traiter le dossier.

4 critères motivent la décision de prise en charge par l'OPCO : l'éligibilité de la formation à l'apprentissage, l'âge de l'apprenti, la désignation du maître d'apprentissage, la rémunération.

Le refus de prise en charge de l'OPCO doit être motivé et notifié au CFA.

Ce refus ne remet pas en cause la validité du contrat et celui-ci peut continuer à s'exécuter sous réserve de la prise en charge du coût de formation par l'employeur.

Le processus est identique et réalisé par les DEETS pour les employeurs du secteur public non industriel et commercial.

➤ **Le nombre d'exemplaires du contrat d'apprentissage**

Il n'est plus précisé le nombre d'exemplaires du contrat d'apprentissage à établir, néanmoins, il est conseillé d'éditer un exemplaire pour l'employeur, un pour le salarié, un pour le CFA.

➤ **Les exceptions à la limite d'âge**

La limite de principe de 29 ans révolus s'apprécie au moment de la conclusion du contrat et non au jour de son exécution (sous respect d'un « délai raisonnable » entre ces 2 dates).

La limite est portée à 36 ans révolus lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposé fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

La limite est portée à 34 ans révolus 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.

Il n'y a pas de limite d'âge en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, lorsque l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur. Il n'existe pas de limite d'âge pour les personnes bénéficiant d'une RQTH, d'une reconnaissance SHN ou porteuse d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme.

➤ **La rémunération des licences professionnelles et Master 2<sup>e</sup> année**

La rémunération minimale applicable aux apprentis préparant une licence professionnelle (en 1 an) ou une deuxième année de master, correspond à celle fixée pour une deuxième année d'exécution du contrat.

➤ **La réduction et la prolongation du contrat d'apprentissage**

Une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti, annexée au contrat d'apprentissage, peut fixer une durée de contrat inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises.

La durée du contrat est réduite ou allongée après évaluation par le CFA du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises. Cependant, cet aménagement ne permet pas de déroger aux durées minimales et maximales de contrat (6 mois et 3 ans).

Le modèle de cette convention est fixé par arrêté ministériel.

➤ **Les 5 jours de congés pour préparation d'examen**

Qu'il soit ou non prévu dans le calendrier de la formation, ce congé doit respecter les 2 règles suivantes :

- s'ajouter aux jours de congés payés ou annuels (selon l'âge de l'apprenti).
- être inclus dans la durée de formation de l'année de présentation à l'examen.

Ainsi, 2 cas sont possibles :

S'il est inclus dans le programme de formation de l'UFA : ce programme doit être augmenté de 35 heures par rapport à la durée de formation de l'année finale de préparation à l'examen.

S'il n'est pas inclus dans le programme de formation, l'employeur doit prévoir, en cas de demande de l'apprenti, de libérer l'apprenti pendant 5 jours dans le mois précédent l'examen sur une période entreprise (il est nécessaire pour le CFA d'informer et accompagner l'employeur afin qu'il respecte cette obligation).

Dans l'enseignement supérieur, ce congé est fractionnable, pour s'adapter aux modalités d'évaluation organisées en plusieurs sessions d'examen, sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Ce congé est considéré comme un temps de travail rémunéré par l'employeur, qui s'expose à une sanction pénale en cas de non-respect.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/apprentissage-publication-de-deux-decrets-dapplication-de-la-loi-avenir-professionnel>