



Document à l'attention des acteurs de la formation par apprentissage

Le 30 avril 2025, Astrid PANOSYAN-BOUVET, la ministre du travail et de l'emploi a annoncé la réforme du financement des centres de formation d'apprentis (CFA) dans un [dossier de presse](#). Cette annonce fait suite à la concertation lancée à l'automne 2024 et à laquelle l'ensemble des partenaires a été associé (organisations syndicales, branches professionnelles, réseaux de CFA, chambres consulaires, représentants de régions, etc.).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis un essor exponentiel de l'apprentissage, ce qui a généré un coût important pour les finances publiques. Cette nouvelle réforme a donc pour objectif de garantir la soutenabilité du système de financement des contrats d'apprentissage dans un contexte de forte contrainte budgétaire.

Des mesures relatives au financement des centres de formation d'apprentis entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2025, avec la publication de deux décrets prévoyant des mesures de régulation et d'application de l'article 192 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Ces décrets ont été publiés au journal officiel du 29 juin 2025 :

- Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage
- Décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

1. Mesures applicables au 1^{er} juillet 2025

Le décret en Conseil d'Etat relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage comprend les mesures suivantes :

- La proratisation journalière du montant annuel à verser aux CFA par les opérateurs de compétences (OPCO) ;
- La création d'un solde de 10 % à verser par les OPCO à la fin de chaque contrat et après constatation de service fait ;
- La création d'un calendrier de versement dérogatoire pour les nouveaux CFA (premier versement reculé au 3^{ème} mois) ;
- La mise en place de la participation financière obligatoire des employeurs à la prise en charge des contrats d'apprentissage lorsque le diplôme ou titre à finalité professionnelle visé équivaut au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (en application des dispositions de l'article 192 de la loi de finances pour 2025).

Le second décret prévoit la minoration du niveau de prise en charge (NPEC) pour les formations dispensées au minimum à 80% à distance.

2. Impact sur les missions de financement des CFA par les OPCO

Ces deux décrets modifient les modalités de financement des formations réalisées dans le cadre de contrats d'apprentissage. Ces évolutions ont des impacts sur plusieurs étapes du processus conduisant au paiement du CFA par un OPCO :

- Sur l'étape de détermination d'un montant annuel (NPEC + majoration/ - minoration) ;
 - Ajout de la minoration pour les formations à distance ;
- Sur l'étape de calcul du montant dû pour la durée du contrat ;
 - Évolution proratisation : proratisation en jours ;
 - Imputation de la participation obligatoire des employeurs (N6 et +) ;
- Sur l'étape de détermination de l'échéancier de paiement ;
 - Création d'une nouvelle échéance avec le solde de 10 % ;
 - Calendrier dérogatoire applicable aux nouveaux CFA ;

Dans un premier temps, les nouvelles mesures seront présentées.

Dans un second temps, les impacts de ces évolutions sur les étapes conduisant au paiement du CFA seront exposés à travers des cas d'usage. Ils le seront d'abord dans le cadre général des contrats d'un an et plus. Les particularités pour les contrats de moins d'un an seront ensuite exposées.

Table des matières

1	Présentation générale.....	4
1.1	Participation obligatoire des employeurs	4
1.1.1	En cas de rupture du contrat pendant la période probatoire	5
1.1.2	En cas de rupture du contrat pendant la période probatoire, lorsque le cycle de formation a commencé avant la conclusion du contrat.....	5
1.1.3	Participation obligatoire - avenant changement de CFA.	6
1.1.4	Participation obligatoire – changement de certification visée	7
1.1.4.1	Changement de certification visée - cas général	7
1.1.4.2	Changement de certification visée - cas particulier des bachelors universitaires de technologie (BUT).....	7
1.1.4.3	Changement de certification visée - cas particulier des contrats saisonniers ..	8
1.2	Proratization en fonction de la durée du contrat	8
1.2.1	Modalités du calcul prorata temporis	8
1.2.2	Décompte des durées	8
1.3	Nouvel échancier et création d'un solde	9
1.4	Minoration formation à distance	11
1.5	Nouveau CFA.....	12
2	Application aux contrats d'un an et plus (cadre général).....	13
2.1	Modalités de calcul de la prise en charge	13
2.1.1	Calcul du « montant annuel ».....	13
2.1.2	Echancier	15
2.1.3	Gestion du solde	16
2.1.4	En cas de rupture avant le terme du contrat	16
2.1.4.1	En cas de rupture avant le terme du contrat sans maintien du jeune au CFA .	16
2.1.4.2	En cas de rupture avant le terme du contrat avec maintien du jeune au CFA .	17
2.1.4.3	En cas de rupture avant le début de la formation en CFA	17
2.2	Echancier contrat d'un an.....	18
2.3	Echancier contrat de plus d'un an.....	19
2.3.1	Echancier années complètes.....	19
2.3.2	Echancier avec une année incomplète	20
3	Application aux contrats de moins d'un an	21
3.1	Majoration de 10 %.....	21
3.2	Echancier	22
3.3	Contrats préparant un titre professionnel dont la durée est fixée par voie réglementaire	22

1 Présentation générale

1.1 Participation obligatoire des employeurs

Article L. 6332-14 du code du travail° : *l'employeur participe à la prise en charge des contrats d'apprentissage lorsque le diplôme ou titre à finalité professionnelle visé équivaut **au moins au niveau 6** du cadre national des certifications professionnelles.*

Le décret 2025-585 du 27 juin 2025 crée deux articles au sein du code du travail précisant le régime de la participation obligatoire :

Art. R. 6332-25-1 du même code – *La participation de l'employeur mentionnée au 1o du I de l'article L. 6332-14 est fixée à la somme forfaitaire de 750 euros pour chaque contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles.*

En cas de rupture du contrat au cours de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18, cette participation est fixée, dans la limite de 750 euros, à 50 % du montant de prise en charge fixé en application du 1o du I de l'article L. 6332-14, retenu au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Lorsqu'à la suite d'une rupture anticipée du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18-2, le montant de la participation est fixé à la somme forfaitaire de 200 euros.

Art. R. 6332-25-2 du même code. – *La participation fait l'objet de l'émission, par le centre de formation d'apprentis, d'une facture transmise à l'employeur à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18.*

On peut noter les points suivants :

- Elle est due par l'employeur pour chaque contrat, quelle que soit sa durée
- Elle est déduite du montant pris en charge par l'OPCO et est imputée sur le 1^{er} versement pour la seule première année d'exécution du contrat ;
- Son montant est de 750 €
 - En cas de rupture pendant la période probatoire = 50% du montant dû par l'OPCO et au plus 750 € ;
 - **NB** : assiette = montant dû au titre de la réalisation du contrat d'apprentissage rompu. (voir cas n°3) ;
 - Nouveau contrat conclu avec un autre employeur pour achever un cycle de formation : 200 € pour le nouvel employeur ;
 - **NB** : ce cas couvre également le nouveau contrat débutant immédiatement après la fin du contrat précédent, sans période intermédiaire pendant laquelle l'apprenti serait maintenu dans le CFA avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
- Elle est facturée par le CFA à l'employeur à l'issue de la période probatoire ;
- La copie de la facture à l'employeur est transmise à l'OPCO pour le solde final.

Point d'attention :

- La date à laquelle prend fin la période probatoire n'est pas mentionnée dans le CERFA. L'article L. 6222-18 permet la rupture « *jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti* ». C'est une question de fait qui dépend de l'exécution effective du contrat d'apprentissage compte tenu de l'alternance CFA/entreprise.

- **Il appartient à l'employeur** s'il conclut un avenant pour changement de CFA, d'informer les deux CFA concernés et l'OPCO, si la période probatoire n'est pas échue à la date de ce changement.

- **A défaut** d'information par l'employeur, le changement sera présumé se faire après la fin de la période probatoire (voir cas n°5) et la participation incombera au CFA 1.

1.1.1 En cas de rupture du contrat pendant la période probatoire

Cas N° 1 : Participation obligatoire, contrat rompu pendant la période probatoire

NPEC : 8 000 €,

Le contrat débute le 1^{er} septembre, il est rompu le 15 octobre, soit 45 jours ;

Prise en charge sur la durée du contrat = $8\,000 / 365 \times 45 = 986$ € ;

- Participation obligatoire de l'employeur plafonnée à $986 \times 50\% = 493$ € ;
- Prise en charge par l'OPCO = 493 €.

Cas N° 2 : Participation obligatoire, contrat rompu pendant la période probatoire, plafonnement

NPEC : 8 000 € ;

Le contrat débute le 1^{er} septembre, il est rompu le 10 novembre, soit 71 jours ;

Prise en charge sur la durée du contrat = $8\,000 / 365 \times 71 = 1\,556$ € ;

- Participation obligatoire de l'employeur $1\,556 \times 50\% = 778$ €, plafonnée à 750 € ;
- Prise en charge par l'OPCO = 806 € ($1\,556 - 750$).

1.1.2 En cas de rupture du contrat pendant la période probatoire, lorsque le cycle de formation a commencé avant la conclusion du contrat

Cas N° 3 : Participation obligatoire, début du cycle de formation en CFA sans contrat, conclusion d'un contrat et rupture pendant la période probatoire

NPEC : 8 000 € ;

Début du cycle de formation le 1^{er} septembre ;

Le contrat d'apprentissage débute le 16 octobre, il est rompu le 10 novembre.

Période préalable au contrat (art. L. 6222-12-1)

- du 1/9 au 15/10 = 45 jours ;
- prise en compte de la période par l'OPCO (R. 6332-25 VI) = $8\,000 / 365 \times 45 = 986 \text{ €}$.

Période d'exécution du contrat d'apprentissage :

- Du 16/10 au 10/11 = 26 jours ;
- Prise en charge sur la durée du contrat = $8\,000 / 365 \times 26 = 570 \text{ €}$;
- Participation obligatoire de l'employeur plafonnée : $570 \times 50 \% = 285 \text{ €}$;
- Prise en charge par l'OPCO = 285 €.

Le CFA facture :

- A l'employeur : 285 € ;
- A l'OPCO : $986 + 285 = 1\,271 \text{ €}$.

1.1.3 Participation obligatoire - avenant changement de CFA.

Cas N° 4 : Participation obligatoire, même employeur, même certification, changement de CFA pendant la période probatoire avant facturation de la participation obligatoire

NPEC : 8 000 €

Le contrat débute le 1^{er} septembre, la formation en CFA commence le 15 septembre, fin de la période probatoire le 10 novembre.

Le 8 octobre il est mis fin à la convention de formation avec le CFA 1, le 9 octobre le CFA 2 prend le relai dans le cadre d'un avenant au contrat + nouvelle convention de formation. Le CFA 2 assure la formation sur la durée restante du contrat.

CFA 1 : L'OPCO calcule la décision de prise en charge et paye le CFA sur la base de la durée du contrat :

- Du 1^{er} septembre au 8 octobre = 38 jours ;
- Le CFA 1 ne facture pas de participation obligatoire à l'employeur car la période probatoire n'est pas finie. Montant = 0 € ;
- Prise en charge et paiement de l'OPCO = $8\,000 / 365 \times 38 = 833 \text{ €}$.

CFA 2 :

- CFA 2 facture la participation à l'employeur = 750 € ;
- L'Opco paye le CFA selon sa décision de prise en charge et déduit la participation obligatoire de la première échéance.

Cas N° 5 : Participation obligatoire, même employeur, même certification, changement de CFA après la fin de la période probatoire

NPEC : 8 000 € ;

Contrat du 1^{er} septembre N au 31 août N+2 soit 730 jours ;

Prise en charge initiale = $(8\,000 / 365 \times 730) - 750 = 15\,250$ € ;

Par un avenant, il est acté un changement de CFA à compter du 30 novembre N+1.

Le **CFA 1** a facturé la participation obligatoire de 750 €. Il sera payé par l'OPCO pour la période du 1^{er} septembre N au 29 novembre N+1, soit 455 jours.

Montant de la prise en charge = $(8\,000 / 365 \times 455) - 750 = 9\,973 - 750 = 9\,223$ €.

Le **CFA 2** n'a pas de participation obligatoire à facturer, car l'employeur a déjà participé.

La prise en charge du CFA 2 pour la période restant à courir est de :

- Durée : 30 novembre N+1 au 31 août N+2 = 275 jours ;
- Prise en charge = $8\,000 / 365 \times 275 = 6\,027$ €.

Montant total pris en charge par l'OPCO : $9\,223 + 6\,027 = 15\,250$ €.

1.1.4 Participation obligatoire – changement de certification visée

1.1.4.1 *Changement de certification visée - cas général*

La formation préparant à la certification visée est l'objet même du contrat d'apprentissage. Le changement de certification visée implique donc de rompre le premier contrat et d'en conclure un second visant la nouvelle certification.

Si la nouvelle certification visée est d'au moins un niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, la participation obligatoire est due au titre de ce second contrat au taux plein. En effet, le taux réduit (200 €) n'est pas applicable car il ne s'agit pas d'un « *autre employeur* » et il ne s'agit pas de permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation.

1.1.4.2 *Changement de certification visée - cas particulier des bachelors universitaires de technologie (BUT)*

Le changement de parcours au sein d'une même mention d'un BUT s'inscrivant dans le cadre d'un seul et même cycle de formation, il n'est pas demandé à l'employeur de participer une seconde fois à la prise en charge lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu,

- à la suite immédiate de la rupture d'un premier contrat ;
- entre le même employeur et l'apprenti ;
- dont la formation est préparée par le même CFA ;
- lorsque la rupture a été motivée par **un changement de parcours au sein d'une même mention d'un BUT.**

Dans ces conditions, la participation obligatoire ayant déjà été facturée à l'employeur à l'issue de la période probatoire, il n'est pas exigé de lui une nouvelle contribution au titre du second contrat conclu à la suite du premier qui vient d'être rompu.

1.1.4.3 Changement de certification visée - cas particulier des contrats saisonniers

Un contrat d'apprentissage saisonnier prévu par l'article L. 6222-5-1 du code du travail est conclu conjointement par deux employeurs avec un apprenti. S'il vise deux qualifications professionnelles, le passage de l'une à l'autre n'impose pas de rompre le contrat. Le changement d'employeur est, dans ce cadre, un avenant de type 32.

Si la participation obligatoire est applicable du fait de l'une ou l'autres des certifications visées, elle n'est due qu'une fois au titre de cet unique contrat.

1.2 Proratisation en fonction de la durée du contrat

Il n'y a pas de changement de la règle générale de calcul : la prise en charge par l'OPCO est calculée au **prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage** (= Montant annuel x durée du contrat d'apprentissage).

1.2.1 Modalités du calcul prorata temporis

Le décret modifie les modalités de calcul sur deux points :

- Il précise que le calcul prorata temporis se fait en jours ;
- La règle « *Chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû* » est supprimée.

Ces modifications ont un impact :

- Sur le montant engagé par l'OPCO dans sa décision de prise en charge ;
- Sur le montant payé par l'OPCO en cas de rupture du contrat avant son terme.

Le III de l'article R. 6332-25 (« *au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage* ») permet de faire le prorata temporis adéquat :

- Si le niveau de prise en charge a été déterminé pour un an, on proratiser en retenant au dénominateur 365 jours, même en cas d'année bissextile.
- Si la prise en charge est déterminée pour moins d'un an (hypothèse mentionnée à l'ancien 4^{ème} alinéa du IV de l'article précité), on prendra cette durée exprimée en jours au dénominateur (voir infra § 3.3). Cela permet ainsi de proratiser si la formation n'est pas intégralement effectuée.

1.2.2 Décompte des durées

Le décompte des jours se fait de date à date, en fonction des dates précisées dans le Cerfa :

- Date de début d'exécution du contrat ;
- Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage ;
- En cas de rupture, on retient le dernier jour travaillé (par défaut = date de rupture) ;

La date de début et la date de fin sont incluses dans le décompte des jours.

Exemple : un contrat débutant le 1^{er} septembre, rompu le 15 octobre compte donc 45 jours

Les délais en mois ou en année se décomptent du 1^{er} jour à la veille de la date anniversaire.

Exemple : L'apprenti dont le contrat a été rompu le 15 octobre, peut être maintenu dans le CFA pendant 6 mois, soit du 16 octobre au 15 avril N+1 inclus.

1.3 Nouvel échancier et création d'un solde

La nouvelle rédaction du III de l'article R. 6332-25 du code du travail réduit la troisième échéance de 30 % à 20 % du montant annuel et crée une quatrième échéance pour payer le solde ainsi créé après le terme du contrat. L'échancier annuel est maintenant de 40%, puis 30%, puis 20% puis un solde de 10%.

Article R. 6332-25 III du code du travail (nouveau) :

*III (...) l'opérateur de compétences **verse** au centre de formation d'apprentis (...) **une somme** (...) selon les **modalités de versement suivantes** : (...)*

4° Le solde est payé en même temps que la première avance attribuée pour l'année suivante si le contrat est d'une durée supérieure à un an et sauf pour sa dernière année ou, dans les autres cas, après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'une attestation de réalisation des actions de formation établie par le centre de formation d'apprentis et, lorsque l'employeur est redevable de la participation mentionnée à l'article L. 6332-14, d'une copie de la facture mentionnée à l'article R. 6332-25-2, dans les quatre mois suivant le terme du contrat. A défaut de transmission de ces éléments dans ce délai, le solde n'est pas dû.

Texte	Commentaire
4° Le solde (...)	Conclut l'énumération des échéances de versement au CFA de la prise en charge par l'OPCO, précisée par le 1 ^{er} alinéa du III. Le cumul des échéances présentées du 1 ^o au 3 ^o étant de 90 %, le solde est nécessairement de 10 % . OU de 50 % , s'il s'agit d'un contrat de moins d'un an pour lesquels il n'y a qu'« <i>une seule avance de 50%</i> » (R. 6332-25 IV 1 ^o).
(...) est payé en même temps que la première avance attribuée pour l'année suivante si le contrat est d'une durée supérieure à un an et sauf pour sa dernière année (...)	Paiement avec la première échéance suivante pour : - Contrat de plus d'1 an à 2 ans : solde de l'année N sur 1 ^{ère} échéance de N+1 ; - Contrat de plus de 2 ans : en plus, paiement du solde de N+1 sur 1 ^{ère} échéance de N+2.
(...) ou, dans les autres cas , (...)	1 ^o : contrat d'un an ; 2 ^o : dernière année des contrats de plus d'un an ; 3 ^o : contrat de moins d'un an.
(...) après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'une attestation de réalisation des actions de formation établie par le centre de formation d'apprentis et, lorsque l'employeur est redevable de la participation mentionnée à l'article L. 6332-14, d'une copie de la facture mentionnée à l'article R. 6332-25-2, (...)	Conditions posées pour le paiement du solde « dans les autres cas ». Ne s'applique pas au paiement réalisé avec la première échéance de l'année suivante.
(...) dans les quatre mois suivant le terme du contrat.	Délai pour la transmission de ces pièces.

Ce texte institue ainsi un solde payable après le terme du contrat, dont le montant est de 10 % du montant annuel et de 50 % pour les contrats de moins d'un an. Il est payé dans les conditions suivantes :

- Production de pièces :
 - Facture ;
 - certificat de réalisation jusqu'au terme du contrat ;
 - le cas échéant facture du CFA à l'employeur pour la participation obligatoire.
- Délai : dans les 4 mois du terme du contrat ;
- À défaut de transmission, le solde n'est pas dû.

Cas N° 6 : Contrat d'un an

Le contrat débute le 1er janvier et se termine le 31 décembre :

- Au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le centre de formation d'apprentis, l'OPCO verse une avance de 40 % du montant annuel au CFA ;
- Au septième mois, soit en juillet, 30 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- Au dixième mois, soit en octobre, 20 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- Le solde, de 10 % du montant annuel, est payé après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'un certificat de réalisation par le centre de formation d'apprentis, dans les quatre mois suivant le terme du contrat soit au plus tard en avril de l'année d'après.

Cas N° 7 : Contrat de 2 ans

Contrat début le 1er janvier N et se termine le 31 décembre N+1 :

- Au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le centre de formation d'apprentis, l'OPCO verse une avance de 40 % du montant annuel au CFA ;
- En juillet N, 30 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- En octobre N, 20 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- En janvier N+1, un montant de 50% (40% + 10%) est versé du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- En juillet N+1, 30 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- En octobre N+1, 20 % du montant annuel est versé par l'OPCO ;
- Le solde, de 10 % du montant annuel, est payé après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'un certificat de réalisation par le centre de formation d'apprentis, dans les quatre mois suivant le terme du contrat soit au plus tard en avril N+2.

Cas N° 8 : Contrat de 9 mois

Le contrat débute le 1er janvier et se termine le 30 septembre :

- Au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le centre de formation d'apprentis, l'OPCO verse une avance de 50 % du montant annuel proratisé ;
- Le solde, de 50 % du montant annuel proratisé, est payé après transmission à l'opérateur de compétences d'une facture, d'un certificat de réalisation par le CFA, dans les quatre mois suivant le terme du contrat, soit au plus tard en janvier de l'année d'après.

1.4 Minoration formation à distance

Le nouvel article D. 6332-82-1 du code du travail précise le régime de la minoration créée par l'article L. 6332-14 du même code, lorsque les enseignements dispensés sont réalisés à distance pour au moins 80 % de leur durée.

Le taux de 80 % est calculé à partir des données du CERFA :

- Durée de la formation en heures ;
- Dont durée de la formation à distance (nouveau champ).

La minoration :

- Taux de 20% ;
- S'applique au NPEC, pour le calcul du « montant annuel » ;
- Avant proratisation en fonction de la durée du contrat pour le calcul du montant dû, calculé sur le montant annuel ;
- Applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2025.

L'application de la minoration ne peut conduire à ce que le NPEC soit inférieur à 4 000 € ;

Lorsque tous les CFA préparant la certification réalisent la formation au moins à 80 % à distance, la minoration n'est pas appliquée. France compétences établira une liste des certifications concernées qui sera publiée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (article D. 6332-82-1 II du même code).

L'exonération de la minoration n'entrera en vigueur que le lendemain de la publication de cet arrêté et au plus tard le 30 novembre 2025 (article 2 du décret n° 2025-586 du 27 juin 2025).

contrat conclu	application de la minoration	bénéfice de l'exonération
avant le 1er juillet	non	sans objet
entre le 1er juillet et la publication de l'arrêté	oui	non
à compter du lendemain de la publication de l'arrêté	oui	oui
entre le 30 novembre 2025 et la publication de l'arrêté	oui	oui

Cas N° 9 : minoration formation à distance

NPEC : 6 000 € ;

Contrat du 1^{er} septembre N au 14 août N+1, soit 348 jours ;

Durée de la formation : 410 heures, dont durée de la formation à distance : 350 heures ;

Taux formation à distance : 85 % (350/410).

Montant annuel =

- NPEC = 6 000 € ;
- - Minoration = $6\,000 \times 20\% = 1\,200$ € ;
- NPEC minoré = $6\,000 - 1\,200 = 4\,800$ € ;
- Prise en charge proratisée en fonction de la durée = $4\,800 / 365 \times 348 = 4\,576$ €.

Cas N° 10 : minoration formation à distance- plancher de 4 000 €

NPEC : 4 800 € ;

Contrat du 1^{er} septembre N au 14 août N+1, soit 348 jours ;

Durée de la formation : 410 heures, dont durée de la formation à distance : 350 heures ;

Taux formation à distance : 85 % (350/410).

Montant annuel =

- NPEC = 4 800 € ;
- - Minoration = $4\,800 \times 20\% = 960$ € ;
- NPEC minoré = $4\,800 - 960 = 3\,840$ € ;
- Montant annuel NPEC retenu = 4 000 € ;
- Prise en charge proratisée en fonction de la durée = $4\,000 / 365 \times 348 = 3\,814$ €.

1.5 Nouveau CFA

Nouveau = déclaration d'activité de moins de 6 mois ;

Référence : date de conclusion du contrat ;

Régime : le 1^{er} versement à hauteur de 40 % (contrat d'au moins 1 an) ou de 50 % (contrats inférieurs à 1 an) du NPEC annuel est effectué :

- après réalisation des actions de formation ;
- Au 3^{ème} mois ;
- Sur production d'un certificat de réalisation.

2 Application aux contrats d'un an et plus (cadre général)

2.1 Modalités de calcul de la prise en charge

2.1.1 Calcul du « montant annuel »

Le montant annuel sert de référence pour le calcul des échéances et du solde.

Le nouveau III de l'article R. 6332-25 du code du travail précise : « *l'opérateur de compétences verse au centre de formation d'apprentis, pour chaque année d'exécution du contrat s'il est d'une durée supérieure à un an, une somme constituée du montant de prise en charge fixé en application du 1° du I de l'article L. 6332-14, retenu au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage (...)* ».

L'assiette de calcul du montant annuel comprend :

- NPEC
- - minoration
- + majoration

Pour mémoire, lorsque le prix de la convention de formation est inférieur au NPEC, le montant retenu par l'OPCO pour le calcul de sa prise en charge est plafonné au prix négocié entre le CFA et l'employeur, soit celui déterminé dans la convention de formation.

NB 1 : Lorsque la minoration pour la formation à distance est appliquée, la comparaison se fait entre le prix fixé dans la convention et le montant du NPEC minoré (voir cas 13).

NB 2 : le NPEC étant un montant annuel, le prix fixé dans la convention, négocié pour la durée du contrat est recalculé pour les besoins de la comparaison sur une base annuelle.

Cas N° 11 : montant annuel avec majoration et minoration

NPEC : 10.000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 31 janvier N+2 ;

Certification de niveau 6 ;

Montant de la majoration annuelle handicap connue au début du contrat : 3 500 € ;

Formation à distance > 80 %, soit une minoration de 20 % = 10 000 x 20% = 2 000 €.

Contrat d'un an et plus		
Date de début d'exécution du contrat	01/09/N	
Date de fin de contrat	31/01/N+2	
Durée en jours	518 jours	
NPEC		10 000 €
Majoration TH		3500 €
Minoration formation à distance		2 000 €
Montant annuel		11 500 €

Participation employeur		750 €
Prise en charge avant déduction de la participation employeur	$11\,500 / 365 \times 518$	16 321 €
Prise en charge	$16\,321 - 750$	15 571 €
Solde final	$11\,500 \times 10\%$	1 150 €

Cas N° 12 : Prix de la convention de formation inférieur au NPEC

NPEC : 8.000 € ;

Prix fixé dans la convention de formation pour la durée du contrat : 10 000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 31 janvier N+2 ;

Certification de niveau 4.

La durée du contrat est de 518 jours, le prix fixé dans la convention rapporté sur une base annuelle est ainsi de : $10\,000 / 518 \times 365 = 7046$ €.

Le prix étant inférieur au NPEC, le calcul du montant annuel pris en charge se fera sur la base du prix annualisé. Le montant de la prise en charge pour toute la durée du contrat est alors bien plafonné au prix de 10 000 € fixé dans la convention.

Contrat de plus d'un an			
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025	NPEC	7 046 €
date de fin du contrat	31/01/2027	majoration	
durée en jours	518 jours	minoration	- €
participation employeur	- €	montant annuel	7 046 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	10 000 €		
participation employeur	- €	solde final 10 %	705 €
prise en charge	10 000 €	disponible hors solde final	9 295 €

Cas N° 13 : Prix de la convention de formation inférieur au NPEC, avec minoration FOAD

NPEC : 8.000 € ;

Prix fixé dans la convention de formation pour la durée du contrat : 10 000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 31 janvier N+2 ;

Certification de niveau 4 ; Formation à distance 90 %.

Le NPEC est minoré de 20 %, soit 1 600 €. Le montant de référence pour la comparaison avec le prix est alors de $8\,000 - 1\,600 = 6\,400$ €. Le prix de la convention étant fixé sur une base annuelle de **7 046 €**, le montant annuel retenu pour le calcul de la prise en charge est de 6 400 €, soit une prise en charge pour la durée du contrat de $6\,400 / 365 \times 518 = 9\,083$ €.

Contrat de plus d'un an			
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025	NPEC	8 000 €
date de fin du contrat	31/01/2027	majoration	
durée en jours	518 jours	minoration	1 600 €
participation employeur	- €	montant annuel	6 400 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	9 083 €		
participation employeur	- €	solde final 10 %	640 €
prise en charge	9 083 €	disponible hors solde final	8 443 €

Cas N° 13 bis : Prix de la convention de formation inférieur au NPEC, minoration FOAD

Idem cas précédent, mais avec un **prix fixé dans la convention de 9 000 €**.

La durée du contrat est de 518 jours, le prix fixé dans la convention rapporté sur une base annuelle est de : $9\,000 / 518 \times 365 = 6\,342 \text{ €}$. Ce montant étant inférieur à celui du niveau de prise en charge après déduction de la minoration (6 400 €), il est retenu comme montant annuel. La prise en charge par l'OPCO pour la durée du contrat est alors bien de 9 000 €, soit une prise en charge égale au prix fixé dans la convention.

Contrat de plus d'un an			
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025	NPEC	6 342 €
date de fin du contrat	31/01/2027	majoration	
durée en jours	518 jours	minoration	
participation employeur	- €	montant annuel	6 342 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	9 000 €		
participation employeur	- €	solde final 10 %	634 €
prise en charge	9 000 €	disponible hors solde final	8 366 €

2.1.2 Echancier

Le calendrier des échéances n'est pas modifié :

- Avance dans les 30 jours ;
- Au 7ème mois ;
- Au 10ème mois.

Le décret ajoute **une quatrième échéance** après le terme du contrat pour le solde de 10 % avec une adaptation des montants :

- Avant : 40/30/30
- Après : **40/30/20/10**
- Si le contrat a une durée supérieure à un an, la quatrième échéance coïncide avec la première de N+1 (40% + 10%) ;
- Sauf pour la dernière année d'exécution du contrat où elle intervient après le terme du contrat (date de fin ou date de rupture).

2.1.3 Gestion du solde

La mise ne place d'un solde de 10 % du montant annuel payable après le terme du contrat implique de réserver cette somme. Les différentes échéances ne sont payées que dans la limite du montant de la prise en charge diminué du montant du solde.

Par exemple pour un contrat de deux ans :

date de début d'exécution du contrat	01/09/2025	NPEC	8 000 €
date de fin du contrat	31/08/2027	majoration	- €
durée en jours	730 jours	minoration	- €
participation employeur	750 €	montant annuel	8 000 €
Contrat d'un an et plus			
durée du contrat	730 jours		
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	16 000 €		
participation employeur	750 €	solde final 10 %	800 €
prise en charge	15 250 €	disponible hors solde final	14 450 €

Pour ce contrat, l'OPCO prend en charge la somme de 15 250 €, réserve 800 € pour le solde à payer après la fin du contrat et dispose de 14 450 € pour payer les échéances prévues. Le cas échéant, le montant de la dernière échéance est réduit pour ne pas dépasser le plafond disponible (voir exemple au § 2.3.2 cas n° 18).

2.1.4 En cas de rupture avant le terme du contrat

Article R. 6332-25 du code du travail :

« I.-Le paiement des frais de formation pris en charge par les opérateurs de compétences est réalisé **après exécution des actions mentionnées à l'article L. 6313-1.** (...) »

III. – (...) l'opérateur de compétences verse au centre de formation d'apprentis (...) une somme constituée du montant de prise en charge (...), retenu au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage (...). »

2.1.4.1 En cas de rupture avant le terme du contrat sans maintien du jeune au CFA

La prise en charge est recalculée en fonction de la durée réelle du contrat d'apprentissage. Selon les paiements qui auront déjà été réalisés à cette date, il sera constaté un trop perçu ou versé un complément.

Cas N° 14 : Rupture du contrat avant terme – versement complémentaire

NPEC : 8 000 € ;

Contrat du 1^{er} septembre N au 31 août N+2 ;

Contrat rompu le 10 juin N+1, après le paiement de la seconde échéance.

contrat de 2 ans				
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025		NPEC	8 000 €
date de fin du contrat	31/08/2027		majoration	
durée en jours	730 jours		minoration	
participation employeur			montant annuel	8 000 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	16 000 €			
participation employeur	- €		solde final 10 %	800 €
prise en charge	16 000 €		disponible hors solde final	15 200 €
année	%	montant (% x mtt annuel)	cumul	reste avant solde final
échéance 1	40%	3 200,00 €		
participation employeur		- €		
année 1 échéance 1	ech1-participation	3 200,00 €	3 200,00 €	12 000 €
année 1 échéance 2	30%	2 400,00 €	5 600,00 €	9 600 €

Le CFA a perçu 5 600 euros.

Le contrat aura duré 283 jours, le montant dû est donc de $8\,000 / 365 \times 283 = 6\,203$ €. Un versement complémentaire de 603 € est dû au CFA

2.1.4.2 En cas de rupture avant le terme du contrat avec maintien du jeune au CFA

L'article L. 6222-18-2 du code du travail permet à l'apprenti de poursuivre la formation en CFA pendant 6 mois maximum. Dans ce cas, la prise en charge est maintenue par l'OPCO jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à expiration du délai de six mois (art. R. 6362-25, VI)

Dans le cas mentionné au 2.1.4.1, si l'apprenti poursuit sa formation dans le CFA, la prise en charge de l'OPCO est maintenue du 11 juin N+1 au 10 décembre N+1, soit 183 jours. La prise en charge sera de $8\,000 \text{ €} / 365 \times 183 = 4\,011$ €.

2.1.4.3 En cas de rupture avant le début de la formation en CFA

Cas N° 15 : rupture pendant la période probatoire et avant le début de formation en CFA

Date de début du contrat : 21 juillet N ;

Date de début de la formation pratique chez l'employeur : 21 juillet N ;

Date de début de formation en CFA : 1^{er} septembre N ;

Date de rupture du contrat d'apprentissage : 22 août N.

La formation du CFA prévue par la convention de formation n'ayant pas débuté avant la rupture du contrat d'apprentissage, il n'y a pas d'action de formation par apprentissage à payer au CFA. Le cas échéant, si l'employeur était redevable de la participation obligatoire, celle-ci n'est pas due non plus.

2.2 Echancier contrat d'un an

Cas N° 16 : contrat d'un an

NPEC : 10.000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 30 août N+1 ;

Certification de niveau 6.

Contrat d'un an				
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025		NPEC	10 000 €
date de fin du contrat	31/08/2026		majoration	
durée en jours	365 jours		minoration	
participation employeur	750 €		montant annuel	10 000 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	10 000 €			
participation employeur	750 €		solde final 10 %	1 000 €
prise en charge	9 250 €		disponible hors solde final	8 250 €
année	%	montant (% x mtt annuel)	cumul	reste avant solde final
<i>échéance 1</i>	40%	4 000 €		
<i>participation employeur</i>		- 750 €		
année 1 échéance 1	ech1-participati	3 250 €	3 250 €	5 000 €
année 1 échéance 2	30%	3 000 €	6 250 €	2 000 €
année 1 échéance 3	20%	2 000 €	8 250 €	- €
solde final	10%	1 000 €	9 250 €	- €

2.3 Echancier contrat de plus d'un an

2.3.1 Echancier années complètes

Cas N° 17 : contrat de deux ans

NPEC : 10.000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 31 août N+2 ;

Certification de niveau 4 ;

Formation à distance : 90 %.

Contrat de 2 ans				
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025		NPEC	10 000 €
date de fin du contrat	31/08/2027		majoration	
durée en jours	730 jours		minoration	2 000 €
participation employeur	- €		montant annuel	8 000 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	16 000 €			
participation employeur	- €		solde final 10 %	800 €
prise en charge	16 000 €		disponible hors solde final	15 200 €
année	%	montant (% x mtt annuel)	cumul	reste avant solde final
<i>échéance 1</i>	40%	3 200 €		
<i>participation employeur</i>		- €		
année 1 échéance 1	ech1-participati	3 200 €	3 200 €	12 000 €
année 1 échéance 2	30%	2 400 €	5 600 €	9 600 €
année 1 échéance 3	20%	1 600 €	7 200 €	8 000 €
<i>solde N1</i>	10%	800 €	8 000 €	7 200 €
<i>échéance 4</i>	40%	3 200 €		
année 2 échéance 4	soldeN1+ech4	4 000 €	11 200 €	4 000 €
année 2 échéance 5	30%	2 400 €	13 600 €	1 600 €
année 2 échéance 6	20%	1 600 €	15 200 €	- €
solde final	10%	800 €	16 000 €	- €

2.3.2 Echancier avec une année incomplète

Cas N° 18 : contrat de plus de deux ans

NPEC : 8.000 € ;

Date de début d'exécution du contrat : 1^{er} septembre N ;

Date de fin du contrat : 31 décembre N+2 ;

Certification de niveau 7.

Contrat de plus de 24 mois				
Proratization journalière, dernière année incomplète avec participation employeur				
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025		NPEC	8 000 €
date de fin du contrat	31/12/2027		majoration	
durée en jours	852 jours		minoration	
participation employeur	750 €		montant annuel	8 000 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	18 674 €			
participation employeur	750 €		solde final 10 %	800 €
prise en charge	17 924 €		disponible hors solde final	17 124 €
année	%	montant (% x mtt annuel)	cumul	reste avant solde final
<i>échéance 1</i>	40%	3 200,00 €		
<i>participation employeur</i>		- 750,00 €		
année 1 échéance 1	ech1-participation	2 450,00 €	2 450,00 €	14 674 €
année 1 échéance 2	30%	2 400,00 €	4 850,00 €	12 274 €
année 1 échéance 3	20%	1 600,00 €	6 450,00 €	10 674 €
<i>solde N1</i>	10%	800,00 €	7 250,00 €	9 874 €
<i>échéance 4</i>	40%	3 200,00 €		
année 2 échéance 4	soldeN1+ech4	4 000,00 €	10 450,00 €	6 674 €
année 2 échéance 5	30%	2 400,00 €	12 850,00 €	4 274 €
année 2 échéance 6	20%	1 600,00 €	14 450,00 €	2 674 €
<i>solde N2</i>	10%	800,00 €	15 250,00 €	1 874 €
<i>échéance 7</i>	40%	1 874,00 €		
année 3 échéance 7	soldeN2+ech7	2 674,00 €	17 124,00 €	- €
solde final	10%	800,00 €	17 924,00 €	- €

Pour la dernière échéance (échéance 7), le montant disponible après paiement du solde de la deuxième année (1 874 €) n'est pas suffisant pour la payer en totalité (8 000 x 40% = 3 200 €). Elle est alors payée dans la limite du montant disponible. Le cumul de toutes les échéances sera alors de 17 124 € et il restera 800 € correspondant au solde final pour atteindre le total du montant pris en charge par l'OPCO de 17 924 €.

3 Application aux contrats de moins d'un an

On appliquera aux contrats de moins d'un an, les mêmes règles que pour les contrats d'un an et plus, sous réserve des dérogations et spécificités précisées ci-dessous.

3.1 Majoration de 10 %

Article R. 6332-25 IV 2° du code du travail

« Le montant **peut être majoré de 10 %** en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du même code. Le versement au centre de formation d'apprentis au titre de ce contrat ne peut toutefois excéder le niveau de prise en charge déterminé en application du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. »

La majoration ne doit pas avoir pour effet que **le montant pris en charge pour un contrat de moins d'un an dépasse celui qui aurait été dû s'il avait été d'une durée d'un an.**

La majoration n'est pas applicable aux contrats préparant certains titres professionnels, dont la durée est fixée à moins d'un an par voie réglementaire (voir infra 3.3).

Le calcul est :

- Montant annuel = NPEC+ majoration – minoration ;
- Montant proratisé : montant annuel x durée en jours ;
- Majoration : montant annuel proratisé x 10 % ;
- Plafonnement : montant annuel proratisé + majoration <= Montant annuel.

Cas N° 19 : Contrat de moins d'un an – majoration de 10% - plafonnement

NPEC	8 000 €		date d début	01/09/2025
majoration	3 000 €		date de fin	15/08/2026
minoration	1 600 €		durée	349 jours
participation obligatoire	750 €			
	montant annuel	proratisé	majo 10%	retenu
NPEC + majoration - minoration	9 400 €	8 988 €	9 887 €	9 400 €
participation obligatoire	750 €			750 €
total				8 650 €

Le montant annuel (9 400 €) est proratisé en fonction de la durée du contrat, soit un montant de 8 988 €. La majoration de 10 % de ce montant proratisé est alors de 899 €, soit un total de 9 887 € qui est supérieur au montant annuel. Pour le calcul de la prise en charge, le montant de 9 400 € est retenu

3.2 Echancier

Art. R. 6332-25, IV, 1° du code du travail : « Une seule avance, au taux de 50 %, est attribuée, dans les conditions mentionnées au 1° de ce III »

Cas N° 20 : contrat de moins d'un an avec participation obligatoire

Contrat de moins d'un an				
date de début d'exécution du contrat	01/09/2025	NPEC		8 000 €
date de fin du contrat	31/07/2026	majoration		- €
durée en jours	334 jours	minoration		
participation employeur	750 €	montant annuel		8 000 €
prise en charge avant déduction part° (mtt annuel /365 x durée contrat)	7 321 €			
participation employeur	750 €			
prise en charge	6 571 €			
année	%	montant (% x pec 1)	cumul	reste avant solde final
échéance 1	50%	3 661 €		
participation employeur		- 750 €		
année 1 échéance 1	ech1-participation	2 911 €	2 911 €	3 660 €
solde final	solde	3 660 €	6 571 €	- €

3.3 Contrats préparant un titre professionnel dont la durée est fixée par voie réglementaire

Comme précisé précédemment (§1.2.1), la nouvelle formulation de l'article R. 6332-25 permet de retenir la *pro rata temporis* pertinent. Dans la mesure où le NPEC est déterminé pour ces certifications sur la base d'une durée fixée par voie réglementaire, c'est cette durée qui est retenue au dénominateur.

Pour les contrats dont la durée est cette durée réglementaire, il n'y a pas de changement par rapport à la situation antérieure (pas de proratisation). Par exemple, dans ce cas de figure, pour une certification dont le NPEC est de 6 000 € :

- Avant la prise en charge était de **6 000 €**, sans proratisation ;
- Dorénavant la prise en charge est proratisée de la façon suivante : $6\,000 / \text{durée réglementaire} \times \text{durée du contrat} = \mathbf{6\,000\ €}$.

Le 2° du IV de l'article R. 6332-25 prévoit que la majoration de 10 % n'est pas applicable lorsque la durée de ces contrats a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire.