

NOTICE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER CONCLU AVEC UNE ENTREPRISE ETABLIE EN FRANCE (Version FR-AL-01)

Le développement de l'apprentissage transfrontalier entre la France et l'Allemagne repose sur un accord conclu le 31 juillet 2023 entre ces deux États, entré en vigueur le 1^{er} mars 2025. Cet accord autorise les formations par apprentissage en alternance entre la France métropolitaine et les Länder frontaliers allemands (Sarre, Bade-Wurtemberg ou Rhénanie-Palatinat).

Le présent modèle de contrat doit être utilisé dans les situations où l'apprenti effectue sa formation pratique en France métropolitaine et sa formation théorique dans une école de formation implantée dans un des Länder précités, en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel allemand qui figure dans la liste des métiers reconnus, publiée par l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB - Bundesinstituts für Berufsbildung).

Pour sécuriser votre projet, il est essentiel de consulter les personnes chargées d'accompagner le dispositif en amont de la conclusion d'un contrat d'apprentissage transfrontalier.

Contacts en Allemagne :

- Saarland: saarbruecken.apt@arbeitsagentur.de
- Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz: conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu
- Les services compétents pour l'enregistrement des contrats d'apprentissage (par exemple, la Chambre de commerce et d'industrie ou la Chambre des métiers) dans la région concernée sont à votre disposition pour vous conseiller

Contacts en France :

- Opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) : apprentissage.transfrontalier@opcoep.fr
- Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de votre Région (DREETS) de votre région

Pour des informations générales sur le dispositif :

- Site du ministère du travail
- Site de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)

PROCEDURE DE CONCLUSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

Pour remplir le contrat, il convient de lire attentivement la présente notice, consulter les centres de ressources et prendre les contacts nécessaires indiqués ci-dessus.

Il est nécessaire de se renseigner sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou dans l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles différentes applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus.

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage transfrontalier, (contrat initial ou avenant conclu en cas de modification d'un élément essentiel du contrat), l'employeur le transmet à l'Opco EP.

Contact : apprentissage.transfrontalier@opcoep.fr

L'Opco EP procède aux vérifications prévues à l'article D. 6235-9 du code du travail avant de transmettre le contrat à l'autorité compétente en Allemagne pour qu'elle effectue également les vérifications nécessaires et enregistre le contrat dans le répertoire des contrats d'apprentissage transfrontaliers allemand.

Après vérifications, en l'absence de difficulté, l'autorité compétente en Allemagne confirme l'enregistrement du contrat à l'employeur et l'apprenti, et envoie une copie du contrat à l'Opco EP. L'Opco EP adresse une attestation de dépôt à l'employeur, l'apprenti, l'école de formation et l'autorité compétente allemande.

En cas de rupture du contrat, l'employeur en France en informe l'école de formation en Allemagne et l'Opco EP, qui en informe l'autorité compétente en Allemagne.

Le contrat d'apprentissage transfrontalier doit être conservé par l'employeur (original signé par les parties) et l'Opco EP (dans sa version dématérialisée) pendant 5 ans à compter de sa conclusion.

Il est rappelé aux apprentis qu'ils doivent conserver leur contrat de travail (contrat original signé par les parties) jusqu'à la liquidation de leur retraite.

PRECISIONS POUR COMPLÉTER LES RUBRIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

Mode contractuel de l'apprentissage :

- 1 à durée limitée
- 2 dans le cadre d'un CDI
- 3 entreprise de travail temporaire
- 4 activités saisonnières à deux employeurs

L'EMPLOYEUR

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat

Il s'agit du **lieu principal d'exécution du contrat** et non le siège social de l'entreprise ou le lieu de gestion du contrat (ressources humaines).

Type d'employeur

Privé

- 11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
- 13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
- 14 Profession libérale
- 15 Association
- 16 Autre employeur privé

Public

- 21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
- 22 Commune
- 23 Département
- 24 Région
- 25 Etablissement public hospitalier
- 26 Etablissement public local d'enseignement
- 27 Etablissement public administratif de l'Etat
- 28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
- 29 Autre employeur public
- 30 Etablissement public industriel et commercial

Si l'employeur du secteur public non industriel et commercial est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case correspondante.

Employeur spécifique

- 1 Entreprise de travail temporaire
- 2 Groupement d'employeurs
- 3 Employeur saisonnier
- 0 Aucun de ces cas

Code NAF

La NAF est la nomenclature d'activités française, qui est une nomenclature des activités économiques productives. Indiquer l'activité correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008).

Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche applicable par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site de France Compétences (<https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>). Ce moteur de recherche est conçu pour trouver son Opco compétent, mais il est proposé ici de ne l'utiliser que pour préciser le code IDCC, l'OPCO compétent pour l'apprentissage étant l'OPCO EP quel que soit le

secteur d'activité. S'il n'y a pas de convention collective, veuillez indiquer le code 9999 ; si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

Pour obtenir davantage de précision sur l'IDCC applicable, consultez le Guide du déclarant URSSAF :
<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/guides.html>

Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est **celui de l'entreprise dans sa globalité**, au sens de l'article L. 130-1.-I du code de la sécurité sociale et pas seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI

NIR

Le Numéro d'Inscription au Répertoire des personnes physiques (NIR) est le **Numéro de sécurité sociale** français. Ce numéro unique sert d'identifiant au salarié dans le cadre de ses relations avec les organismes d'assurance de sécurité sociale. Si votre salarié est né en France, ce numéro de sécurité sociale lui a été attribué dès sa naissance. Il est notamment inscrit sur la carte vitale des personnes majeures, en dessous du nom et du prénom de la personne détentricice de cette carte.

Si l'apprenti n'a pas encore de NIR, il doit procéder à son immatriculation en contactant la Cnam ou la MSA de son lieu de résidence s'il réside en France. S'il réside à l'étranger, il doit contacter la Cnam ou la MSA de l'établissement où il effectue sa formation en entreprise. Dès que l'apprenti obtient son NIR, ce dernier doit être transmis à son employeur.

Un Numéro d'identification d'attente (NIA) peut lui être attribué par la sécurité sociale en attendant le NIR.

Les Opco et les services de l'État chargés de la formation professionnelle sont habilités à collecter le NIR. Le NIR doit être transmis sous son format en 13 chiffres (sans la clé), et à défaut le NIA.

Département de naissance :

Indiquez le numéro du département. Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

Nationalité :

- 1 Française
 - 2 Union Européenne (Autre que 1, 4 et 5)
 - 3 Etranger hors Union Européenne (Autre que 5)
 - 4 Nationalité du pays frontalier où se déroule l'apprentissage transfrontalier
 - 5 Double nationalité : française et du pays frontalier où se déroule l'apprentissage transfrontalier
- Assurez-vous que le salarié étranger non citoyen européen remplisse les conditions nécessaires à la conclusion du contrat d'apprentissage. Pour ce faire, renseignez-vous auprès de la préfecture de votre région.

Régime social :

- 1 MSA
- 2 URSSAF

Situation avant contrat :

- 1 Scolaire
- 2 Prépa apprentissage
- 3 Etudiant
- 4 Contrat d'apprentissage en France
- 5 Contrat de professionnalisation
- 6 Contrat aidé
- 9 Autres situations sous statut de stagiaire de la formation professionnelle
- 10 Salarié
- 11 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi)
- 12 Inactif
- 13 Toute préparation préalable à l'apprentissage, notamment participation préalable à une qualification pré-professionnalisante ou à une formation professionnelle initiale
- 14 Autre, notamment apprentissage en Allemagne au sens de « Berufsausbildung », à préciser

Contrat de formation complémentaire

Un contrat de formation complémentaire désigne un contrat d'apprentissage conclu en tenant compte d'un apprentissage précédemment suivi avec succès. C'est par exemple le cas lorsqu'un apprenti commence un apprentissage de trois ans après avoir achevé avec succès un apprentissage de deux ans. Conformément à l'article 5, paragraphe 2, point 5, de la loi allemande

sur la formation professionnelle (BBiG), la durée de la formation achevée est prise en compte en tout ou en partie dans la durée de la formation complémentaire si cela est prévu dans le règlement de la formation complémentaire.

Parcours de formation antérieur de l'apprenti :

Le tableau « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme visé » de la rubrique « formation »

Diplômes et titres de l'apprenti

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

80 Doctorat

73 Master

75 Diplôme d'ingénieur

76 Diplôme d'école de commerce

79 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

62 Licence professionnelle

63 Licence générale

64 Bachelor universitaire de technologie BUT

69 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

Diplôme ou titre de niveau bac +2

54 Brevet de Technicien Supérieur

55 Diplôme Universitaire de technologie

58 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2

Diplôme ou titre de niveau bac

41 Baccalauréat professionnel

42 Baccalauréat général

43 Baccalauréat technologique

44 Diplôme de spécialisation professionnelle

49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

33 CAP

34 BEP

35 Certificat de spécialisation (ex-Mention complémentaire)

38 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

25 Diplôme national du Brevet

26 Certificat de formation générale

13 Aucun diplôme ni titre professionnel

81 Autre, à préciser

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre

11 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

12 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

21 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

22 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

31 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adaptés)

32 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

40 l'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (collège)

41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3^e

42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4^e

Exemple : Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il ou elle souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti » indiquez « diplôme le plus élevé = 42 », « dernier diplôme ou titre préparé = 54 » et « dernière classe suivie = 11 ». Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».

43 Autre, à préciser

Représentant légal :

Dans le cas où un second représentant légal doit être averti, renseigner une annexe libre au présent contrat.

Déclaration de situations spécifiques :

Déclare bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé :

Les apprentis RQTH peuvent bénéficier d'une ou plusieurs dérogations en France. Pour les apprentis RQTH la bonne complétude du champ permet à l'Opco d'être alerté sur une majoration possible de la rémunération minimale.

Elargissement des publics concernés par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Equivalence jeunes : A compter du 1^{er} janvier 2024, pour les personnes âgées de 15 ans révolus à 20 ans, les titres suivants valent RQTH et ouvrent droit aux aménagements du contrat d'apprentissage applicables en France (cf. article L. 5213-2 du code du travail).

- notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;
- notification de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- le cas échéant, le bénéfice d'un projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) ;

Si vous bénéficiez de l'un de ces titres, indiquez « OUI » au champ « Equivalence jeunes » du contrat pour bénéficier des aménagements prévus pour les apprentis en situation de handicap.

Extension BOE : A compter du 1^{er} janvier 2024, les droits liés à la RQTH sont étendus aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) hors ayants-droits (cf. article L. 5212-13-1 du code du travail) : il convient de cocher OUI au champ « Extension BOE » du contrat pour bénéficier des aménagements prévus pour les apprentis en situation de handicap applicables en France.

Déclare être inscrit sur la liste française des sportifs de haut niveau : les apprentis sportifs de haut niveau peuvent bénéficier d'une ou plusieurs dérogations.

Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise :

Cette déclaration a pour objet d'ouvrir une dérogation à l'âge maximal prévue par le 4° de l'article L.6222-2 du code du travail. La déclaration sur l'honneur doit être transmise en pièce justificative accompagnant le contrat d'apprentissage à l'Opco.

Si l'apprenti est âgé de moins de 30 ans, alors cocher « non » ou ne rien cocher.

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

A défaut de dispositions collectives particulières applicables dans l'entreprise, le maître d'apprentissage doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un "redoublant" (article R. 6223-6 du même code).

L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître d'apprentissage (composant une équipe tutorale qui se substitue automatiquement au premier en cas de défaillance).

Renseigner l'intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » par le maître d'apprentissage.

Pour renseigner le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu » se reporter au tableau suivant :

Nomenclature des diplômes par niveau :

3 CAP, BEP

4 Baccalauréat

5 DEUG, BTS, DUT, DEUST

6 Licence, licence professionnelle, BUT, Maîtrise

7 Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur

8 Doctorat, habilitation à diriger des recherches

Si aucun diplôme, indiquez 0

Si le maître d'apprentissage remplit la condition posée au point 2° de l'article R6223-22 du même code, relative à l'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, le champ « Emploi occupé » suffit (les informations sur le « diplôme le plus élevé obtenu » et le « niveau de diplôme » ne sont pas exigées).

Second maître d'apprentissage :

A renseigner si mise en place d'une équipe tutorale telle que prévue à l'article L. 6223-6 du même code.

Courriel :

Renseigner une **adresse courriel professionnelle** ou privilégier un courriel dédié.

LE CONTRAT

Obligations de l'employeur en matière d'information de l'apprenti :

Le [décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023](#) portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne prévoit de nouvelles obligations d'information par l'employeur.

L'[arrêté du 3 juin 2024](#) propose des modèles de documents pouvant être adaptés pour l'information du salarié.

Sont listées ci-dessous les informations complémentaires nécessaires au respect de ces obligations pour ce qui relève du contrat d'apprentissage transfrontalier. Le lien avec l'annexe correspondante dans l'arrêté précité ainsi que l'échéance de leur délivrance sont également indiqués.

En complément des informations figurant sur le présent contrat (qui correspondent aux points 1°, 4° 5°, de l'article R. 1221-34 du code du travail), l'employeur doit communiquer **dans un délai de 7 jours à l'apprenti** :

- Les différentes adresses du lieu de travail éventuelles et/ou l'adresse de l'employeur, lorsque l'apprenti suit sa formation pratique sur plusieurs lieux de travail et/ou lorsque l'adresse de l'employeur est distincte du lieu de travail,
- Les éléments constitutifs de la rémunération en particulier les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération (VII. de l'annexe 2 de l'arrêté du 3 juin 2024).

L'employeur doit également transmettre à l'apprenti, en complément des informations ci-dessus et de celles présentes dans le contrat, **dans un délai de 30 jours** :

- le cas échéant, pour les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs dans le cadre d'une mise à disposition, en complément des informations figurant à l'article R. 6226-1 et suivants, le nom ou la raison sociale de l'entreprise utilisatrice et le numéro SIRET de l'entreprise utilisatrice ou toutes autres références équivalentes (I de l'annexe n°3 de l'arrêté du 3 juin 2024),
- la durée des congés payés ou les modalités de calcul de cette durée (III de l'annexe n°3 de l'arrêté du 3 juin 2024),
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail fixée conformément aux articles L. 6222-18, L. 6222-18-1, L. 6222-19, R. 6222-21, D. 6222-21-1 et R. 6222-23 du code du travail,
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement.
- les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont le salarié bénéficie collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont rattachées (VI de l'annexe 3 de l'arrêté du 3 juin 2024).

Les points 3, 7° et 8° de l'article R. 1221-34 du code du travail ne s'appliquent pas dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti n'occupant pas un poste de travail et la formation étant l'objet du contrat. L'apprenti est astreint à une période probatoire.

La période probatoire du contrat d'apprentissage correspond aux quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (au titre de l'article L. 6222-18 du code du travail). La présence de l'apprenti d'une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire. En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire. Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.

Type de contrat ou d'avenant :

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Succession de contrats

21 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un même employeur

22 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur

23 Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu

Numéro du contrat précédent : Numéro de contrat d'apprentissage figurant dans la base nationale française des contrats d'apprentissage également appelée dépôt des contrats d'apprentissage (DECA), à renseigner uniquement si le contrat a été conclu avec un employeur établi en France.

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

38 Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique.

Type de dérogation :

11 Âge de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Âge supérieur à 29 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail ou par la convention conclue en application de l'article L. 6235-2 du code du travail

21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

Date de conclusion : date à laquelle le présent contrat de travail (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant) est conclu par les deux parties (signatures).

Date de début d'exécution du contrat : date du 1^{er} jour où débute effectivement le contrat (peut être la date de début de formation pratique en entreprise ou en école de formation dans le pays frontalier).

Date de début de formation pratique chez l'employeur :

Date du 1^{er} jour où débute effectivement la formation pratique chez l'employeur.

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers :

Pour les apprentis mineurs, certaines catégories de travaux ne sont pas autorisées (article L. 4153-8 du code du travail). Dans certains cas spécifiquement prévus par la réglementation, des dérogations sont possibles (article L. 4153-9 du code du travail).

La réglementation relative aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans s'appliquant est détaillée aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail. Le cadre précis des dérogations pour les jeunes en formation professionnelle sont spécifiés aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

Pour les apprentis en contrat à durée limitée, quel que soit leur âge, leur sont interdits l'exécution des travaux listés à l'article D. 4154-1 du code du travail. Le cadre des dérogations est précisé aux articles D. 4154-2 à D. 4154-6 du code du travail.

Grille de rémunération minimale, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, hors majoration éventuelles prévues par le code du travail

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{er} année contractuelle	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100 % du SMIC*
2 ^e année contractuelle	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100 % du SMIC*
3 ^e année contractuelle	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100 % du SMIC*
4 ^e année contractuelle	70% du SMIC	82% du SMIC	93% du SMIC*	100 % du SMIC*

** ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable*

La convention collective applicable dans l'entreprise ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

Les dates relatives à la rémunération sont à remplir **en fonction de l'année d'exécution du contrat** et non de l'année de formation.

Les dates présentes dans les périodes doivent correspondre aux dates de début d'exécution et de fin de contrat.

Le contrôle de l'Opcv portera sur l'ensemble des lignes.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale pour les trois premières années, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr.

Lorsque la durée habituelle de la formation dans le pays frontalier est supérieure à trois ans, ou lorsque la durée de la formation est portée à quatre ans pour un apprenti reconnu travailleur handicapé, appliquer une augmentation de + 15% du SMIC ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour la quatrième année.

Inscription aux examens :

L'apprenti doit veiller à s'inscrire en temps voulu aux examens intermédiaires et finaux prévus ou à la première et à la deuxième partie d'un examen final organisé en plusieurs sessions. Les organismes compétents envoient un courrier à l'apprenti pour lui rappeler les délais d'inscription.

LA FORMATION

Les règlements de formation

Outre la loi allemande sur la formation professionnelle (BBiG – Berufsbildungsgesetz) et le code de l'artisanat allemand (HwO - Handwerksordnung), les règlements de formation spécifiques à chaque profession et les programmes-cadres de formation constituent le cadre réglementaire des filières de formation respectives dans le système allemand de formation professionnelle en alternance. Ils constituent la base de la pratique de la formation en entreprise.

- Conformément à l'article 5, paragraphe 1, de la BBiG, le règlement de formation définit non seulement la désignation de la profession et la durée de la formation, mais aussi le profil professionnel, le programme-cadre de formation et les exigences en matière d'examen.
- Le programme-cadre de formation comprend les contenus et les objectifs d'apprentissage du règlement de formation et précise comment les compétences, les connaissances et les aptitudes doivent être enseignées en termes de contenu et de durée.

Il existe en outre pour chaque cursus de formation un programme-cadre pour l'enseignement professionnel. Celui-ci sert de base à la formation théorique dispensée dans les écoles professionnelles.

La série de publications du BIBB relative à la conception de la formation « Concevoir la formation » (Ausbildung gestalten) aide les formateurs dans leur travail quotidien et donne des conseils pratiques pour la planification et la mise en œuvre de la formation professionnelle en alternance sur la base du règlement de formation, du programme-cadre de formation et du programme-cadre d'enseignement. Vous pouvez consulter les publications de la série en cliquant sur le lien suivant : [BIBB / Ausbildung gestalten](#).

Pour obtenir des conseils plus approfondis sur la conception de la formation, vous pouvez vous adresser aux experts de l'Agence fédérale pour l'emploi (coordonnées ci-dessus).

Diplôme visé :

Pour renseigner la catégorie de diplôme visé, utiliser le tableau « diplômes ou titres » prévue pour décrire le parcours antérieur de l'apprenti.

Intitulé précis

L'intitulé précis du diplôme figure dans les règlements allemands de formation. Il convient de préciser le domaine de spécialisation, spécialité, qualification optionnelle, domaines d'application qui figurent aussi dans les règlements de formation.

Niveau de diplôme

Il s'agit du niveau de formation défini par référence au cadre européen des certifications. Il figure dans les règlements de formation.

Organisation d'une période de formation en centre de formation interprofessionnel le cas échéant :

L'employeur doit veiller à ce que l'apprenti participe, si nécessaire, à une formation interentreprises (ÜBA) dont le financement est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit s'assurer que l'apprenti a, si nécessaire, contacté les autorités compétentes en Allemagne ou sollicité l'avis des experts de l'apprentissage transfrontalier.

Avant la conclusion du contrat d'apprentissage, l'autorité allemande compétente transmet à l'employeur et à l'apprenti, sur demande de l'apprenti ou de l'expert de l'apprentissage transfrontalier, une estimation des coûts de la formation en centre de formation interprofessionnelle. L'estimation des coûts doit être jointe en annexe au contrat d'apprentissage.

Organisation de la formation en école de formation :

Réduction ou allongement de la durée de l'apprentissage par rapport à la durée du cycle de formation prévue au règlement de formation :

Conformément au § 8 de la loi allemande sur la formation professionnelle (BBiG), une réduction de la durée de l'apprentissage est possible sur demande commune de l'apprenti et du formateur en entreprise. La condition est que l'objectif de la formation puisse être atteint malgré la réduction de la durée.

Des règles particulières s'appliquent aux formations par apprentissage à temps partiel. Notamment, si la réduction de la durée de l'apprentissage, conformément aux recommandations du conseil supérieur de l'Institut fédéral de la formation professionnelle, conduit à une durée de l'apprentissage n'excédant pas de plus de six mois la durée normale de l'apprentissage à temps plein, la durée de l'apprentissage est alors ramenée à la fin normale de l'apprentissage à temps plein.

Dans des cas particuliers, la durée de l'apprentissage peut être prolongée, si la prolongation est nécessaire pour atteindre l'objectif de la formation. La demande de prolongation est faite par l'apprenti. Les formateurs en entreprise doivent être consultés avant toute décision.

Le conseil supérieur de l'Institut fédéral de la formation professionnelle a adopté deux recommandations pertinentes qui concrétisent les règles relatives à la durée de l'apprentissage à temps plein et à l'apprentissage à temps partiel :

- 1^{ère} recommandation n° 129 (10 juin 2021) : Réduction et prolongation de la durée de l'apprentissage
- Cette recommandation traite des conditions et des procédures de réduction ou de prolongation de la durée de l'apprentissage conformément à l'article 8 de la BBiG, de la prise en compte de la formation professionnelle

préalable et de l'admission anticipée à l'examen final. Elle fournit des critères qui participent aux décisions des organismes compétents et contient des directives concrètes pour les demandes.

[Lien de téléchargement : Recommandation n° 129 \(PDF\)](#)⁴

- 2e recommandation sur l'apprentissage à temps partiel (10 juin 2021) :

Cette recommandation précise les dispositions légales relatives à la formation professionnelle à temps partiel conformément à l'article 7a de la BBiG. Elle explique les modes de calcul, les critères et les possibilités d'aménagement flexibles afin de faciliter l'accès à l'apprentissage à temps partiel.

[Lien de téléchargement : Recommandation sur la formation professionnelle à temps partiel \(PDF\)](#)

ANNEXES ET PIECES JUSTIFICATIVES

EANNEXES ET PIECES JUSTIFICATIVES

Les annexes au contrat d'apprentissage transfrontalier sont :

- Le règlement de formation ;
- Le cas échéant, la communication des autorités allemandes compétentes précisant que l'apprenti doit suivre une formation interentreprises dont le financement est à la charge de l'employeur, incluant une estimation des coûts.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail ou de l'Opco EP, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage et les autres documents attachés au contrat conformément aux stipulations de la convention prévue par l'article L. 6235-2 à savoir notamment :

- les pièces justificatives relatives aux informations figurant dans le contrat d'apprentissage transfrontalier ;
- les conventions prévues en cas d'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise ou chez un autre employeur public (conformément aux articles R. 6223-11 et D. 6271-2) ainsi que le contrat de mission lorsque le contrat d'apprentissage est conclu avec une entreprise de travail temporaire,
- l'attestation de dépôt du contrat d'apprentissage transfrontalier en France et d'enregistrement du contrat par l'autorité compétente en Allemagne.