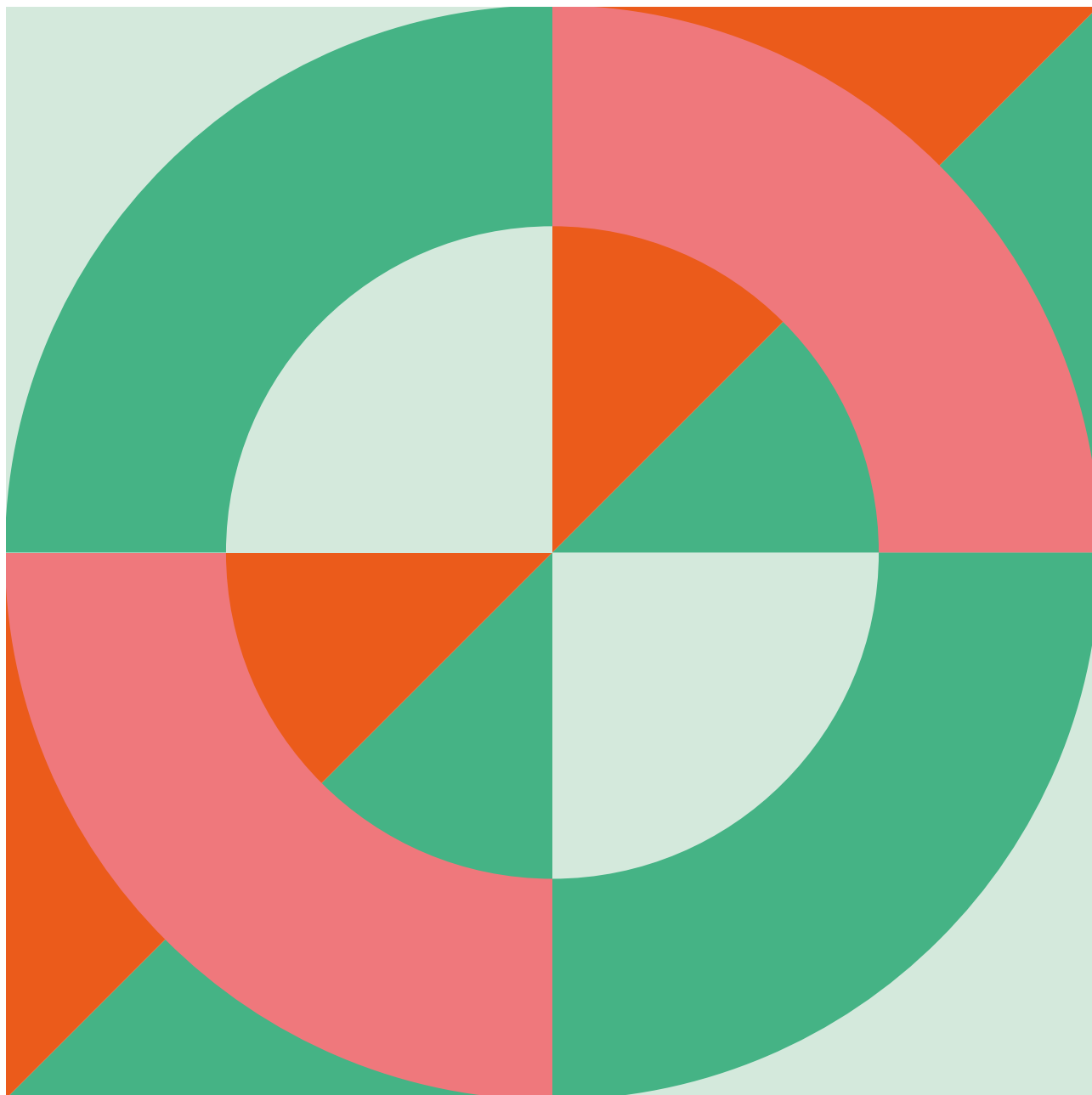


Les intégrales



Le nouveau contrat d'apprentissage

Plus simple, plus flexible, plus accessible

LA COLLECTION
aFDas

Sommaire

- 04** Qu'est-ce qui a changé avec la loi Avenir ?
- 05** Contrat d'apprentissage : quels atouts ?
- 06** Quels acteurs ?
- 10** Quelles formations ?
- 13** Quel coût ?
- 18** Quelles formalités de financement ?
- 20** Quel contrat ?
- 29** Quel accompagnement pour l'apprenti ?
- 32** Mobilité européenne et internationale : quelles conditions ?
- 35** Quid de l'outre-mer ?

Vous avez un projet de recrutement pour renforcer vos équipes et préserver le savoir-faire de votre entreprise ?

Pourquoi vous orienter vers l'apprentissage pour former de jeunes professionnels rapidement opérationnels ?

Faire progresser les salariés en poste, maintenir leur employabilité avec pour corollaire leur fidélisation et séduire de futurs collaborateurs par un enseignement de qualité avec un titre reconnu à la clé : voici le cercle vertueux de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour objectif de former un jeune à un métier ciblé tout en obtenant un titre ou diplôme professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est fondé sur l'**alternance entre périodes de formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et périodes d'activité en entreprise** pour acquérir le savoir-faire en lien avec les compétences du titre ou diplôme

préparé, avec l'appui obligatoire d'un maître d'apprentissage choisi par l'employeur.

L'Afdas, en tant **qu'opérateur de compétences (Opc) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement**, vous accompagne dans votre projet d'apprentissage et finance les coûts de formation dans la limite du niveau de prise en charge (NPEC).

Qu'est-ce qui a changé avec la loi Avenir ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ouvre l'apprentissage à un public élargi et offre plus de flexibilité aux employeurs.

Les nouveautés de la réforme

- **Le dépôt simplifié** auprès d'un interlocuteur unique, l'Afdas.
- **Un financement de la formation** garanti par l'Afdas pour chaque apprenti.
- **Des conditions de rupture** assouplies en cas de désaccord.
- **Une garantie de maintien** dans la formation de l'apprenti en cas de rupture du contrat avec l'employeur (maximum 6 mois).
- **Le recul de l'âge d'entrée** en apprentissage à 29 ans révolus.
- **Une durée minimale** du contrat abaissée à 6 mois.
- L'opportunité pour l'apprenti d'**effectuer une partie du contrat à l'étranger**.
- **Une aide unique à l'embauche** d'un apprenti versus 4 aides auparavant, sous conditions.
- Une aide à l'embauche d'un **apprenti handicapé** pour les contrats de plus de 6 mois.
- La possibilité d'**aménager le parcours de formation** de l'apprenti en fonction de ses compétences.

Quels atouts ?

Une logique gagnant-gagnant

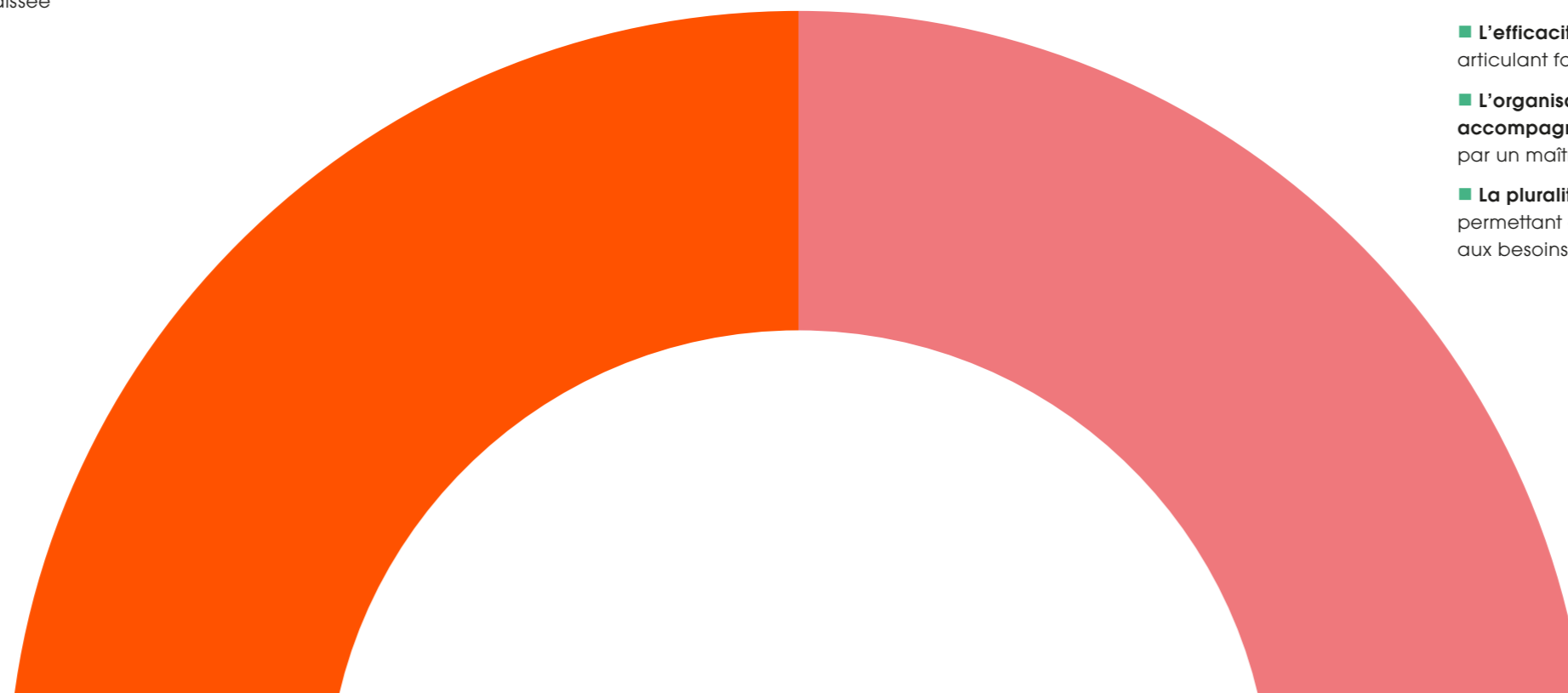
Recruter un apprenti, c'est :

- Préparer des jeunes à l'exercice d'un métier dans l'entreprise tout en les intégrant dans le milieu professionnel. C'est **créer un vivier de compétences** dans une logique gagnant-gagnant en insérant, formant et accompagnant les nouveaux recrutés pour ensuite se doter d'équipes de professionnels rapidement opérationnels.
- **Recruter sur des métiers ciblés et diversifiés** en adéquation avec ses besoins en compétences.
- **Transmettre les savoirs, les savoir-faire et la culture de l'entreprise** via l'implication de salariés expérimentés, notamment ceux en seconde partie de carrière en tant que référent de l'apprenti, et ainsi capitaliser et mutualiser les expériences.
- **Anticiper** les besoins en compétences de l'entreprise, en recrutant des salariés pour les former à ses métiers.
- **Bénéficiaire :**
 - d'une prise en charge de tout ou partie du coût de la formation.
 - d'aides financières à l'embauche (dans les conditions prévues par la loi).
- **Appliquer une grille de rémunération** adaptée aux modalités de l'apprentissage (% du SMIC ou salaire minimum conventionnel si plus favorable).
- **Répondre à son obligation d'embauche** d'alternants au regard de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (pour les entreprises de 250 salariés ou plus).

Une insertion professionnelle garantie

Miser sur l'apprentissage est un gage de réussite pour une insertion durable en entreprise pour plusieurs raisons :

- **L'efficacité de sa pédagogie** particulière articulant formation théorique et pratique,
- **L'organisation systématique d'un accompagnement** au sein de l'entreprise assuré par un maître d'apprentissage,
- **La pluralité des formations accessibles** permettant de trouver la réponse la plus adaptée aux besoins de l'entreprise.



Quels acteurs ?

Pour quel public ?

À la date de début d'exécution du contrat mentionnée sur le Cerfa, tout apprenti âgé :

■ **De 16 à moins de 30 ans**

■ **De 15 ans et 1 jour** avant le 31 décembre de l'année civile et s'il a achevé la classe de 3^e.

■ **De 15 ans après le 31 décembre de l'année civile en cours**, sous condition d'avoir achevé la classe de 3^e et d'être inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA sous statut scolaire jusqu'à sa date anniversaire des 15 ans.

■ **De moins de 36 ans dont :**

- Le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou une période d'apprentissage précédemment exécutés et dont le niveau de diplôme est supérieur au précédent.

- Le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de sa volonté (rupture à l'initiative de l'employeur) ou pour une inaptitude physique et temporaire.

Dans ces 2 cas, le nouveau contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

■ **Tout public sans condition d'âge :**

- Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé pour une durée maximum d'un an, après un échec à l'examen, par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

- Pour toute personne reconnue en situation de handicap.

- Pour un porteur de projet de création (ou de reprise) d'entreprise dont la réalisation favorise grandement la concrétisation de son projet et ne porte pas nécessairement sur une formation obligatoire ou indispensable à la réalisation du projet.

- Pour les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des Sports.

public

Pour quelle entreprise ?

Toute entreprise du secteur privé ou toute personne morale de droit public peut recruter un apprenti

À noter, les personnes morales du secteur public non industriel et commercial dont le personnel ne relève pas du droit privé ont deux obligations :

■ **Conclure un contrat d'apprentissage pour une durée limitée.**

■ **Ne pas suspendre un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage.**

SOYONS VIGILANTS

Une TPE dirigée par un gérant non salarié peut accueillir un apprenti. Il conviendra d'être vigilant sur le suivi, puisque le principe de l'alternance repose sur l'encadrement de l'apprenti tout au long du contrat.

Le nombre d'alternants ne doit pas être disproportionné par rapport au nombre de salariés de l'entreprise, notamment en CDI. Les contrats en alternance conclus dans le cadre de CDD ne doivent pas pourvoir durablement à un besoin permanent de main d'œuvre dans l'entreprise qui peut encourir la requalification du contrat en CDI. L'objectif de ces contrats est avant tout de permettre au bénéficiaire de se former.

Bon à savoir

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti :

Il lui confie des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux en lien avec le diplôme ou titre visé, en accord avec la progression annuelle des apprentissages en CFA.

entreprise

Avec quel organisme de formation?

Les actions de formation par apprentissage sont dispensées par des personnes morales privées ou publiques, quelle que soit leur forme juridique, sous conditions précisément définies par la loi.

Les conditions à remplir :

Par l'organisme de formation dit CFA :

- Être déclaré en tant qu'organisme de formation auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).
- Mentionner l'activité d'apprentissage dans ses statuts.
- Respecter les exigences de qualité de formation prévues.
- Respecter les exigences spécifiques à l'activité de formation par apprentissage (conseil de perfectionnement, nomination d'un référent handicap et d'un référent mobilité, comptabilité analytique dédiée...).
- Être reconnu par l'autorité de certification concernée pour dispenser des formations préparant à un titre ou diplôme professionnel délivré par un certificateur tiers.

Par le CFA d'entreprise (identiques à celles du CFA) à l'exception :

- De l'obligation relative à la mention de l'activité d'apprentissage dans les statuts.
- Du justificatif à fournir à la DREETS qui est un contrat d'apprentissage en lieu et place de la convention de formation.

Le CFA d'entreprise peut être :

- une filiale de l'entreprise,
- un CFA interne (hébergé dans l'entreprise),
- un CFA constitué par un groupe d'entreprises,
- un CFA constitué par plusieurs entreprises autour de perspectives communes d'évolution des métiers ou de secteurs d'activités complémentaires.

L'Afdas vous conseille sur votre projet de création de CFA d'entreprise.

Le CFA hors les murs et l'unité de formation d'apprentis

Le CFA peut décider de s'appuyer sur un réseau de partenaires externes avec qui il conventionne pour la réalisation des actions de formations en apprentissage. Ce partenariat pédagogique peut se traduire de deux manières :

L'unité de formation par apprentissage (UFA)

permet à un ou plusieurs établissements d'enseignement de s'appuyer sur la structure du CFA (pour les aspects administratifs et financiers) pour mettre en œuvre la formation dont ils conservent la responsabilité pédagogique.

Le CFA « hors les murs » ne nécessite pas la construction d'un établissement spécifique. Il délègue la mise en œuvre de ses formations en apprentissage à des centres de formation compétents et reconnus dans leur domaine, afin de répondre aux besoins pédagogiques et logistiques des titres ou diplômes proposés. Ces partenaires peuvent être des lycées de l'éducation nationale, des CFA, des Centres de rééducation professionnelle (CRP) ou des écoles internes d'entreprise. Le CFA hors les murs conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

Bon à savoir

La formation théorique est dispensée par le CFA, en cohérence avec celle dispensée au sein de l'entreprise.

Elle doit permettre de développer les connaissances et les compétences des jeunes apprentis et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Quel rôle pour l'Opcv ?

L'Afdas est l'opérateur de compétences des entreprises de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Son rôle s'articule autour de deux missions principales :

- Financer des dispositifs de formation par alternance, dont le contrat d'apprentissage, à hauteur du niveau de prise en charge déterminé par chaque branche et validé par France Compétences.
- Vérifier la conformité du contrat d'apprentissage signé par l'entreprise. C'est pourquoi elle doit l'envoyer à l'Afdas qui se chargera de son dépôt auprès de l'administration.

Quelles formations ?

Quelles formations peuvent être préparées ?

Le contrat d'apprentissage doit viser l'obtention d'une qualification sanctionnée par un titre ou diplôme professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ne sont donc pas accessibles par la voie de l'apprentissage :

- Les formations préparant à un **certificat de qualification professionnelle (CQP)** créé paritairement par les branches professionnelles ou un **certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI)** créés paritairement par deux ou plusieurs branches professionnelles, qu'ils soient ou non enregistrés au RNCP.
- Les formations préparant à une **habilitation ou certification** inscrite au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH).
- Les formations non certifiantes.

formations

Quelle durée de formation ?

25%

La durée minimale de la formation théorique en CFA ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale si l'apprenti est en CDD ou de la durée d'apprentissage s'il est en CDI, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

■ L'apprenti pourra démarrer en entreprise au plus tôt 3 mois avant le début de la formation en CFA et au plus tard 3 mois après le début de la formation en CFA.

■ Un contrat d'apprentissage peut être signé à tout moment de l'année, ce qui implique que quand un jeune signe son contrat au-delà des 3 mois après le début de la formation, alors la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Quelles modalités pédagogiques ?

L'apprentissage met en œuvre une formation alternant les enseignements théoriques, délivrés par un CFA et les enseignements pratiques en entreprise en lien avec la qualification visée afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.

**Formation théorique :
la formation à distance**

Les enseignements dispensés par le CFA peuvent être effectués en tout ou partie à distance. Le CFA est alors chargé d'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis.

**Formation pratique en entreprise :
les lieux et durées d'accueil**

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans celle-ci.

Dans une telle hypothèse :

■ L'accueil de l'apprenti ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

■ Le nombre d'entreprises d'accueil, autres que celle qui l'emploie, ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

■ Il est fait, également, obligation de nommer un maître d'apprentissage au sein de chaque entreprise d'accueil.

Auquel cas, une convention tripartite doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

Quel statut pour l'apprenti ?

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Dispositions	Modalités
Congés	Même nombre de jours de congés payés (et éventuellement de RTT en fonction de l'accord sur le temps de travail applicable dans l'entreprise d'accueil) que les autres salariés. Congé exceptionnel de 5 jours ouvrables avec maintien du salaire pour préparer ses examens, dans le mois qui les précède, une seule fois sur toute la durée du contrat. L'employeur ne peut refuser ce congé ni de le payer. S'il est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, non rémunéré.
Droits à la formation	Acquisition de droits à la formation dans le cadre du CPF. Formations dans le cadre du plan de développement des compétences.
Dispositions légales	Dispositions du Code du travail, de la convention collective dont relève l'entreprise et des usages qui y sont en vigueur.
Couverture sociale	Même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Lorsque l'apprenti fréquente le CFA, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

quid

Quid des absences ?

En cas d'absence injustifiée en formation, l'employeur a la possibilité de sanctionner l'apprenti de manière justifiée et proportionnée, tout comme il sanctionnerait un salarié absent pendant son temps de travail.

L'absence du salarié en formation est assimilée à une absence au travail.

Quid des accidents ?

L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu à l'apprenti dont il a connaissance dans un délai de 48 heures.

Quel coût ?

Quelle rémunération de l'apprenti ?

L'apprenti perçoit un salaire minimum déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage (sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables).

Année de contrat	Jeunes âgés de 17 ans et moins	Jeunes âgés de 18 à 20 ans	Jeunes âgés de 21 à 25 ans	Jeunes âgés de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
2 ^e année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
3 ^e année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel

■ Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le SMC (salaire minimum conventionnel) correspondant à l'emploi occupé s'applique lorsqu'il est plus favorable que le SMIC.

■ Lorsque l'apprenti passe dans la tranche d'âge supérieure (18, 21 ou 26 ans), le montant de sa rémunération est augmenté le 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire.

■ L'âge s'apprécie à la date de conclusion du contrat mentionné sur le Cerfa.

■ Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Les règles de rémunération en cas de succession de contrats

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

Avec le même employeur

Sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf quand le salaire minimum conventionnel est plus favorable.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur, qui applique la même convention collective que le précédent, il bénéficie du maintien de la rémunération conventionnelle qu'il percevait chez l'ancien employeur. à défaut d'application de la même convention collective, c'est le maintien de la rémunération réglementaire qui s'appliquera.

Avec un employeur différent

Sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf si l'application des rémunérations précisées ci-dessus est plus favorable.

La rémunération est majorée de 15 points lorsque les 3 conditions cumulatives ci-dessous sont remplies :

- 1 Une durée d'1 an ou moins.
- 2 Afin de préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu.
- 3 Et lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre précédent.

Quid des avantages en nature ?

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Quid des frais annexes ?

Les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel donnent lieu à un remboursement par l'employeur de 50 % des coûts d'abonnement aux transports publics, comme pour les autres salariés.

De la même manière en ce qui concerne la restauration, les apprentis doivent bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés : accès à la cantine ou aux tickets restaurant, le cas échéant.

La répartition des autres frais résultant de l'exécution du contrat de travail est régie par les dispositions contractuelles et conventionnelles (ex : 13^e mois, primes de vacances, de fin d'année, d'intéressement).

Bon à savoir

Une aide au permis de conduire

- L'apprenti majeur peut bénéficier d'une aide au financement du permis de conduire versée par le CFA d'un montant de 500 €, quel que soit le montant des frais qu'il a engagés.
- L'Agence de Services et de Paiement (ASP) rembourse ensuite le CFA.
- Cette aide est attribuée une seule fois pour un même apprenti.
- Elle est cumulable avec les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales.

L'apprenti doit respecter les 3 conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier de l'aide :

- être âgé d'au moins 18 ans,
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être engagé dans la préparation du permis de conduire de permis B.

L'apprenti souhaitant bénéficier de l'aide au permis de conduire transmet au CFA où il est inscrit son dossier de demande comprenant :

- la demande d'aide complétée et signée,
- la copie de sa pièce d'identité,
- la copie de l'inscription ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

Une aide unique

Hier

Dispositions	Montant maximal
1 ^{ère} année d'exécution	4 125 €
2 ^e année d'exécution	2 000 €
3 ^e année d'exécution	1 200 €
4 ^e année d'exécution	1 200 € - de prolongation du contrat pendant 1 an, après échec à l'obtention du diplôme ou titre professionnel, - de contrat d'une durée supérieure à 3 ans suite à un aménagement de la durée du contrat (apprenti en situation de handicap, sportif de haut niveau).

Aujourd'hui

Une aide unique à l'embauche

La nouvelle aide unique publiée par le Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage à partir du 1er janvier 2023 visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. L'aide sera de 6000 € maximum pour la première année du contrat

le montant de l'aide maximale est de
6 000 €

L'aide est financée par l'État et sa gestion est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

- Cette aide n'est versée qu'après dépôt du contrat auprès de votre opérateur de compétences, l'Afdas.
- Son versement intervient chaque mois par l'ASP en anticipation de la rémunération à compter du début d'exécution du contrat d'apprentissage.
- En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle et les sommes indûment perçues doivent être remboursées.
- En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Une aide exceptionnelle à l'embauche

Dans le cadre de sa politique de soutien des entreprises à l'embauche en alternance, l'État publie le Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 qui prévoit le versement d'une aide exceptionnelle pour couvrir les entreprises non concernées par l'aide unique

Cette aide exceptionnelle concerne les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023.

Sont concernés :

- **Les employeurs de moins de 250 salariés** qui embauchent un apprenti préparant un titre ou un diplôme de niveau 5 (bac+2) au niveau 7 inclus (bac+5).
- **Et les employeurs de plus de 250 salariés**, l'aide peut être versée dans les conditions suivantes : Les entreprises doivent justifier d'un quota d'alternant et que celui-ci soit atteint au 31/12/2024 (soit 5% des effectifs, soit plus de 3% à condition de respecter une progression d'au moins 10% par rapport à l'année antérieure de 2023)

le montant de l'aide maximale est de
6 000 €

Des exonérations sociales

- L'exonération de cotisations patronales applicable aux rémunérations versées aux apprentis est supprimée **depuis le 1^{er} janvier 2019**.
- En contrepartie de la suppression des dispositifs de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et de crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS), les cotisations sociales ont été réduites d'une manière générale.

■ Ces rémunérations donnent lieu à l'application de la réduction générale de cotisations sociales prévue dans la limite annuelle de 1,6 fois le SMIC brut et sont à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés. L'apprenti demeure exonéré de la totalité des **cotisations salariales** d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC brut en vigueur au titre du mois considéré.

Quelles formalités de financement ?

Le niveau de prise en charge

Dans chaque branche, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant annuel versé par l'Afdas au CFA pour chaque contrat d'apprentissage.

Ce niveau de prise en charge comprend :

■ **Les charges de gestion administrative et les charges de production suivantes :**

- La conception et la réalisation des enseignements.
- Le suivi et l'accompagnement des apprentis lorsque les enseignements sont dispensés à distance.
- L'évaluation des compétences acquises par les apprentis (y compris le contrôle continu).
- La réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité.
- Le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire à l'exigence de certification.

■ **Les charges d'amortissement annuelles comptabilisées, si elles n'excèdent pas 3 ans pour :**

- Les équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage.
- L'ingénierie pédagogique.

Pour les formations déjà existantes et pour lesquelles la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation n'a pas déterminé de niveau de prise en charge ou qu'elle n'a pas respecté les recommandations de France compétences, le niveau de prise en charge est fixé par décret.

Pour les nouvelles formations ne figurant pas dans le référentiel de France Compétences, un « forfait d'amorçage » établi par niveau de formation est versé par l'Afdas au CFA selon un montant fixé par décret, en attendant que la CPNE de branche définisse un niveau de prise en charge.

L'Afdas peut majorer le niveau de prise en charge arrêté par la branche pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée dans la limite d'un forfait de 4 000 € basé sur les besoins en compensation dont le CFA fera la demande afin de permettre l'accueil de l'apprenti en situation de handicap.

La prise en charge des frais annexes par l'Afdas

L'Afdas prend en charge certains types de frais annexes à la formation des apprentis :

Quels frais annexes ?	Quelles modalités ?	Quelle prise en charge ?
Frais déjà engagés par les CFA	Les frais d'hébergement. Les frais de restauration. Les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation (tablette, ordinateur, abonnement, licence à une plateforme digitale, ballon, chaussures...).	Dans la limite forfaitaire de 6 euros par nuitée (hébergement et dîner). Dans la limite de 3 euros par repas. Selon un forfait déterminé par l'Opco, identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros selon les frais réels. Ce 1 ^{er} équipement est un investissement du CFA et devient la propriété de l'apprenant... Ces frais de premier équipement seront payables par l'Afdas au CFA dès réception de la facture de ce dernier, au démarrage du contrat.
Coûts pour l'entreprise, liés à la formation et à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage	Cf. Chapitre maître d'apprentissage Voir page 29 à page 31	Cf. Chapitre maître d'apprentissage Voir page 29 à page 31
Frais du CFA concernant la mobilité européenne et internationale des apprentis Cf. Chapitre mobilité Voir page 32 à page 34	Les frais liés au référent mobilité obligatoirement nommé par le CFA pour accompagner les apprentis dans la préparation et le suivi de leur mobilité. Les coûts supplémentaires liés à la mobilité de l'apprenti (déplacement, logement, cotisations sociales, rémunération, frais annexes...).	Un forfait par contrat d'apprentissage de : - 400 € si la durée de la mobilité est inférieure à 4 semaines - 500 € si la durée de la mobilité est comprise entre 4 semaines et 6 mois - 600 € si la durée de la mobilité est supérieure à 6 mois. Une majoration de 10% de chacun de ces montants est prévu pour les niveaux BAC et infra. Ce forfait est identique pour l'ensemble des CFA. Un forfait par contrat d'apprentissage selon le lieu et la durée de la mobilité.

Les frais de mobilité s'entendent sous la forme d'un forfait unique selon le lieu de mobilité et sa durée.	Convention	Montant forfaitaire unique	
		UE + Islande, Norvège, Suisse, RU après le 1 ^{er} janvier 2021	Autres pays
Mise à dispo < 4 semaines		1 000 € HT	1 500 € HT
Mise en veille > 4 semaines		2 000 € HT	2 500 € HT

Sous réserve que la mobilité à l'étranger soit prévue dans le programme de formation et fasse l'objet d'une convention spécifique.

En application du principe de gratuité de la formation pour l'apprenti, l'éventuel reste à charge des coûts pédagogiques est supporté uniquement par l'entreprise, conformément aux stipulations contractuelles convenues le cas échéant avec le CFA.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail, l'Afdas réalise le paiement au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage :

- Dans la limite d'une durée maximale de 6 mois pour lui permettre la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur ou de terminer sa période de formation initialement

conclue sachant que c'est la règle du mois glissant qui s'applique.

- La rupture pour réussite à l'examen final génère une proratisation du coût pédagogique à partir de la date de rupture effective.

À titre subsidiaire, la région peut compléter le financement du coût de la formation.

Quel contrat ?

Quel type de contrat ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (CDD) ou pour une durée indéterminée (CDI).

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage, pendant laquelle s'appliquent les règles spécifiques à l'apprentissage.

À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun avec une particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.



Une durée de contrat variable

La durée du contrat d'apprentissage (pour un CDD) ou la durée de la période d'apprentissage (pour un CDI) varie entre 6 mois et 3 ans. Cette durée coïncide avec la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Les cas de dérogations

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être **inférieure ou supérieure** à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, **dans le respect des durées minimales** (6 mois) et **maximales** (3 ans), compte tenu :

- Du niveau initial de compétences de l'apprenti.
- Ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage et transmise à l'Afdas.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

Après 1 an de formation

■ Achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet.

Déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau égal à celui préparé

■ Est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du recteur d'académie).

Obtient la qualification préparée avant le terme du contrat

■ Obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci.

N'a pas d'employeur lors du début de la formation

■ N'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (si la signature du contrat intervient après les 3 premiers mois de formation en CFA).

Retrouve un autre employeur après une rupture anticipée

■ Retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

durée

La durée du contrat peut être allongée

Jusqu'à 1 an maximum

■ En cas d'échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat. Cette prolongation se formalise par un avenant si l'apprenti reste dans la même entreprise, par un nouveau contrat d'apprentissage en cas de changement d'employeur.

Jusqu'à 4 ans maximum

■ Si l'apprenti est une personne reconnue travailleur handicapé.
■ Si l'apprenti est un sportif de haut niveau. (La liste des sportifs de haut niveau est arrêtée par le ministre chargé des Sports).

Quel temps de travail et quel temps de formation ?

Le temps de formation théorique dispensé en CFA est inclus dans le temps de travail :

- Cependant, si l'apprenti décide de suivre librement des modules de formation supplémentaires à sa formation, alors ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail.
- Le temps restant, dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, est accompli dans l'entreprise pour un travail en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.
- Le contrat n'est pas suspendu pendant que l'apprenti est en formation au CFA. L'apprenti reste soumis aux obligations découlant du contrat de travail (subordination à l'employeur, assiduité, loyauté...).

Le temps de travail (incluant le temps de formation), ne peut excéder :

La durée quotidienne maximale de travail de

10 heures

35 heures par semaine

au-delà, le régime des heures supplémentaires ou repos compensateur s'applique

La durée hebdomadaire

de travail pratiquée dans l'entreprise

Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par le Code du travail.

Bon à savoir

Les règles spécifiques au temps de travail doivent être respectées pour les moins de 18 ans.

Un contrat d'apprentissage ne peut pas être conclu à temps partiel (excepté pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).

Les clauses du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Préalablement à l'embauche, le contrat est signé par :

L'employeur et l'apprenti

Le contrat d'apprentissage porte mention de :

- 01** La date de début d'exécution du contrat d'apprentissage (égale à la date du 1^{er} jour du contrat en entreprise ou au CFA).
- 02** La date de début du cycle de formation en CFA.
- 03** La date de conclusion qui est égale à la date de signature.

Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur ne peuvent être antérieures ou postérieures de plus de 3 mois au début du cycle de formation.

S'agissant des clauses « classiques » du contrat de travail :

■ La période probatoire (équivalente à une période d'essai) n'est pas obligatoire pour le contrat d'apprentissage.

■ Si une période probatoire est décidée, alors elle ne peut excéder 45 jours, consécutifs ou non, de travail effectif en entreprise. Durant cette période, le contrat peut être rompu de manière unilatérale.

Quel que soit le motif, la rupture doit être constatée par écrit, signée de l'une ou l'autre des parties au contrat.

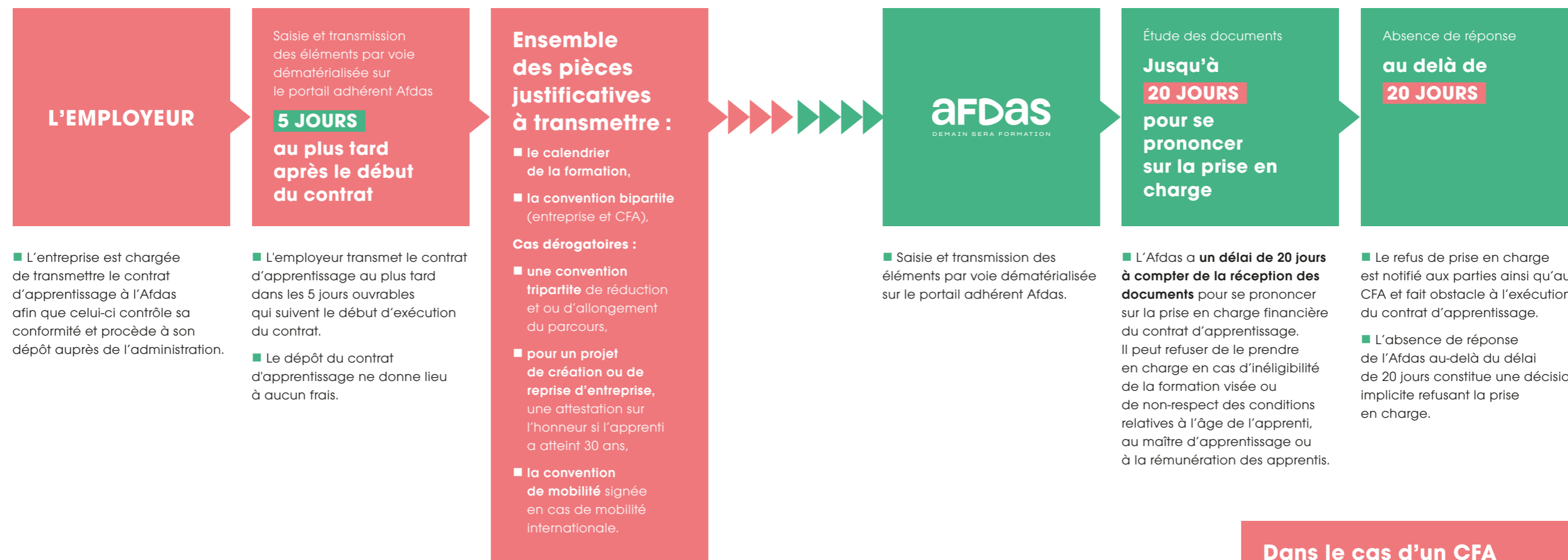
Cette période probatoire est prorogée des jours de congés maladie, d'accident du travail ou de congés payés, étant précisé que toute journée commencée est comptabilisée pour une journée complète.

Enfin, la clause de dédit formation est prohibée.

Comment déposer le contrat ?

employeur

afdas



Bon à savoir

La modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'Afdas dans les mêmes conditions. L'Afdas statue alors soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Bon à savoir

La rupture avant terme du contrat d'apprentissage doit également être notifiée sans délai par l'employeur, au CFA et à l'Afdas qui doit en informer les services du ministre chargé de la Formation professionnelle.

Dans le cas d'un CFA d'entreprise

Lorsqu'il s'agit d'un CFA d'entreprise, l'employeur transmet le contrat d'apprentissage accompagné d'une annexe pédagogique et financière (précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix) ainsi que, le cas échéant, de la convention tripartite.

Prolongation ou succession de contrats

En cas d'échec aux examens, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an maximum :

Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, au moyen d'un avenant, si l'apprenti reste dans la même entreprise.
Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur.

Tout apprenti peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs, sans conditions de délais à respecter entre les deux, pour préparer :

- des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes (du CAP au Master II),
- des mentions complémentaires à même niveau de diplôme,
- un diplôme de niveau inférieur dans le cadre d'une réorientation.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu **deux contrats successifs en apprentissage** de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage du même niveau.

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la 1^{ère} année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque la spécialité appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est signé entre l'apprenti et l'employeur.

Aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires, si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature :

- d'un CDI,
- d'un CDD sous la forme d'un contrat de professionnalisation, à condition de respecter les conditions d'âge et de formations éligibles,
- d'un CDD de « droit commun » à condition de respecter les règles de succession de CDD,
- d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié lors de la signature de son nouveau contrat.

La rupture du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de travail effectif en entreprise effectué par l'apprenti.

- La rupture ne peut alors donner lieu à une indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.
- La rupture doit être constatée par écrit, signée de l'une ou l'autre des parties au contrat.
- Cette période est prorogée des jours de congés maladie, d'accident du travail ou de congés payés, étant précisé que toute journée commencée est comptabilisée pour une journée complète.
- Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

Dans quels cas ?

Le contrat peut être rompu :

Par l'employeur

Dans le cadre d'une procédure de licenciement individuel pour motif personnel en cas :

- de force majeure,
- de faute grave de l'apprenti,
- d'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA,
- d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par le Code du travail, l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de reclassement,
- de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur au moins 1 mois avant la fin du contrat.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.

Par l'apprenti

Après sollicitation du médiateur désigné auprès des chambres consulaires.

La rupture ne peut intervenir moins de 5 jours calendaires après la saisine de ce médiateur, et l'apprenti est tenu de respecter un préavis d'une durée minimale de 7 jours après avoir informé son employeur : si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Et après la rupture du contrat ?

Hormis le cas de rupture du contrat pour exclusion définitive du CFA, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti :

L'accompagne dans sa recherche d'un nouvel employeur pour lui permettre de terminer son cycle de formation.

Lui permet de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois maximum sans employeur.

■ L'apprenti, pendant cette période, a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie ainsi d'une protection sociale sur les périodes où il est présent dans le CFA.

■ Lorsque l'apprenti a été exclu de son CFA, il dispose d'un délai de **2 mois** pour s'inscrire dans un nouveau CFA. À défaut, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Quel accompagnement pour l'apprenti ?

Le maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire et doit apparaître sur le Cerfa. à défaut, le contrat d'apprentissage ne pourra être validé, ni financé par l'Afdas.

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

■ Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont définies au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

■ En cas de changement de maître d'apprentissage, un avenant est établi (rubrique spécifique sur le Cerfa). Pour éviter cette démarche, deux maîtres d'apprentissage peuvent être mentionnés sur ce Cerfa.

Les missions du maître d'apprentissage

En tant que référent dans l'entreprise, le maître d'apprentissage conseille l'apprenti tout au long du contrat. Il a ainsi pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification visée.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné afin d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

■ L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

■ L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu de la formation dispensée à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

■ L'Afdas vous propose une sélection d'organismes spécialisés dans la formation au tutorat et pour les maîtres d'apprentissage, dans toutes les régions. <https://www.afdas.com/entreprises/services/recruter/tutorat>

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage pendant une durée de **6 mois**, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés, permet d'acquérir **240 euros** par an sur le CPF via le compte d'engagement citoyen (CEC).

Les conditions pour devenir maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être :

Un salarié qualifié de l'entreprise, ou l'employeur, salarié ou non (par exemple un président ou directeur bénévole d'une association sportive), ou le conjoint collaborateur de l'employeur.

En revanche, un bénévole (non employeur) ne peut pas être maître d'apprentissage.

- Le maître d'apprentissage doit être attaché à la structure qui porte l'apprenti.
- Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité.
- Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont en principe déterminées par convention ou accord collectif de branche. À défaut d'un tel accord, c'est le cadre légal qui s'applique. Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, les personnes :

- d'une part, titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et d'autre part, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
OU
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise du maître d'apprentissage, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante.

Bon à savoir

Chaque maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis à la fois. Il peut néanmoins accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Le maître d'apprentissage qui est également tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peut suivre simultanément 3 alternants (2 si le tuteur est l'employeur) en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou promotion et reconversion par l'alternance (ProA).

Si le maître d'apprentissage change en cours de formation et qu'il n'était pas mentionné comme second maître d'apprentissage sur le Cerfa, l'entreprise doit procéder à un avenant.

Le financement de la fonction et de la formation du maître d'apprentissage

En sa qualité d'Opco, l'Afdas finance :

La fonction de maître d'apprentissage :

Dans la limite d'un plafond de 100 euros par mois et par apprenti et pour une durée maximale de 10 mois.

Le Conseil d'administration de l'Afdas a plafonné la prise en charge :

- Dans le cadre d'un forfait* de 100 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 10 mois
- Pas de prise en charge si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois.
- Uniquement pour les entreprises de moins de 11 salariés.

L'entreprise adresse à l'Afdas une facture à l'issue du 6° et 12° mois, accompagnée d'une attestation d'assiduité.

*dans la limite des fonds disponibles

La formation du maître d'apprentissage :

Dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée comprise entre 7 et 21 heures.

Si la formation excède 15 €/heure net de TVA par stagiaire, son coût est financé intégralement sur les fonds propres de l'entreprise.

La formation est finançable uniquement pour :

- Un salarié de l'entreprise.
- Ou le chef de l'entreprise - employeur, salarié ou non, comme un président bénévole d'une association sportive ; uniquement dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- Ou le conjoint collaborateur de l'employeur.

Les dépenses prises en charge sont les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Mobilité européenne et internationale : quelles conditions ?

Les objectifs de la mobilité européenne ou internationale en apprentissage sont de :

Compléter la formation par la découverte d'équipements et de techniques utilisés dans le pays d'accueil.

Découvrir une autre culture ou façon de travailler.

Améliorer les compétences linguistiques en situation de travail qui fait écho au métier transmis.

- Durant la période de mobilité, le principe de l'alternance inhérent au contrat d'apprentissage ne s'applique plus. Il est donc possible de suivre uniquement des enseignements en organisme de formation ou uniquement une formation en entreprise.
- Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger, dans ou hors de l'Union européenne, pour une durée qui ne peut excéder 1 an.
- La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.
- Pendant la période de mobilité à l'étranger, il n'y a pas obligatoirement d'alternance entre une formation théorique et une formation pratique.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, si l'apprenti est accueilli par un CFA à l'étranger, alors il doit aussi être signataire :

< 4 semaines

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, c'est une **convention de mise à disposition**.

> 4 semaines

Pour les périodes de mobilité supérieures à 4 semaines, c'est une **convention de mise en veille** qui équivaut à une suspension temporaire du contrat.

Dans les deux cas,

la convention précise notamment :

- 01 la date de début et de fin de la période de mobilité,
- 02 l'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage,
- 03 les lieux de travail et le cas échéant, de formation,
- 04 le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du CFA et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi,
- 05 les équipements et produits utilisés,
- 06 les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés,
- 07 le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité,
- 08 le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger,
- 09 les dispositions applicables à l'apprenti dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail.

Quel impact sur le contrat de travail ?

- Pour une mobilité n'excédant pas 4 semaines, la législation française continue de s'appliquer pendant toute la période de mobilité, sauf si les dispositions du pays d'accueil sont plus favorables.
- Pour une mobilité supérieure à 4 semaines, le centre de formation ou l'entreprise d'accueil sont seuls responsables des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment en ce qui concerne :

La santé et à la sécurité au travail.

La rémunération.

La durée du travail.

Le repos hebdomadaire et les jours fériés.

La couverture sociale de l'apprenti

■ L'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État.

■ Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le Code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

■ C'est à l'organisme de formation, et non à l'employeur, de verser les cotisations sociales relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles, l'apprenti étant couvert dans les conditions prévues pour les étudiants.

sociale

Le financement de la mobilité

Avant la conclusion de la convention de mise en œuvre de la mobilité :

■ **s'il s'agit d'une mobilité longue** (de plus de 4 semaines), c'est le **CFA** qui adresse à l'Opco le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais supportés par l'apprenti.

■ **s'il s'agit d'une mobilité courte** (moins de 4 semaines), c'est l'**employeur** qui adresse à l'Opco le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais supportés par l'apprenti.

Au regard de la décision de prise en charge ou non de l'Opco, le CFA et/ou l'entreprise décideront de maintenir ou non la mobilité et, par conséquent, de signer ou non la convention.

Si la convention est conclue, alors elle est adressée par le CFA ou l'employeur à l'Opco selon les cas précisés ci-dessus.

mobilité

Quid de l'outre-mer ?

Certaines adaptations sont prévues en matière de financement de l'apprentissage pour la Martinique, Guadeloupe, Guyane, Mayotte, la Réunion ainsi que Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les principales adaptations sont :

■ **La modulation du niveau de prise en charge** : les Opco peuvent moduler les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage fixés par les branches professionnelles pour tenir compte des surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté.

■ **La mobilité internationale** : les Opco peuvent prendre en charge les frais liés la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers d'autres collectivités d'outre-mer.

[Retrouvez les modalités de prise en charge sur notre site internet.](#)

outre-mer

Le glossaire

Les informations clés pour bien s'engager dans le nouveau contrat d'apprentissage !

La loi « Avenir »

La loi « Avenir » pour la **liberté de choisir son avenir professionnel** a été promulguée le 5 septembre 2018 (n° 2018-771). Elle a pour vocation de simplifier et de moderniser les dispositifs de formation professionnelle et l'apprentissage.

France Compétences

C'est l'autorité de régulation de la formation et de l'apprentissage créée par la loi Avenir. Elle **valide les niveaux de prise en charge des coûts par apprenti** en veillant à leur cohérence inter-branches. Elle garantit, par un système de péréquation inter Opco, le financement de la totalité des contrats au coût publié.

CPNEF

Une **Commission Paritaire Nationale Emploi Formation** est une instance propre à chaque branche qui réunit employeurs et salariés. En matière d'apprentissage, elle propose à France Compétences des **niveaux de prise en charge (NPEC)** pour les titres professionnels et les diplômes utilisés par les employeurs de la branche.

Titres professionnels et diplômes

Seuls les titres professionnels et les diplômes inscrits au Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP), sous l'autorité de France Compétences, sont éligibles à l'apprentissage. Ils sont classés par niveaux selon une classification revue dans la loi Avenir. Seuls les certificats de qualification professionnels (CQP) ne peuvent pas faire l'objet d'un contrat d'apprentissage. Ils sont en revanche éligibles au contrat de professionnalisation.

Attention : les diplômes d'enseignement général ne sont pas éligibles à l'apprentissage.

NPEC :

Le **Niveau de Prise En Charge** du financement de la formation de l'apprenti est proposé par la branche à France Compétences. Une fois arrêté, il est dû par l'Opco au CFA, quel que soit le niveau de contribution de l'employeur à l'Afdas.

CUFPA :

La loi « Avenir » a instauré une **Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance**, regroupant la contribution à la formation professionnelle (0,55% ou 1% de la masse salariale brute, selon l'effectif de l'entreprise) et la taxe d'apprentissage (0,68% ou 0,44% en Alsace-Moselle). Les employeurs non assujettis à la taxe d'apprentissage bénéficient comme les autres employeurs du financement de leurs apprentis dans les mêmes conditions, et quel que soit leur niveau de contribution.

Besoin d'aide ?



Encore des doutes ou des questions ?
Contactez dès à présent
votre Conseiller emploi-formation !

www.afdas.com



Financé
par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

