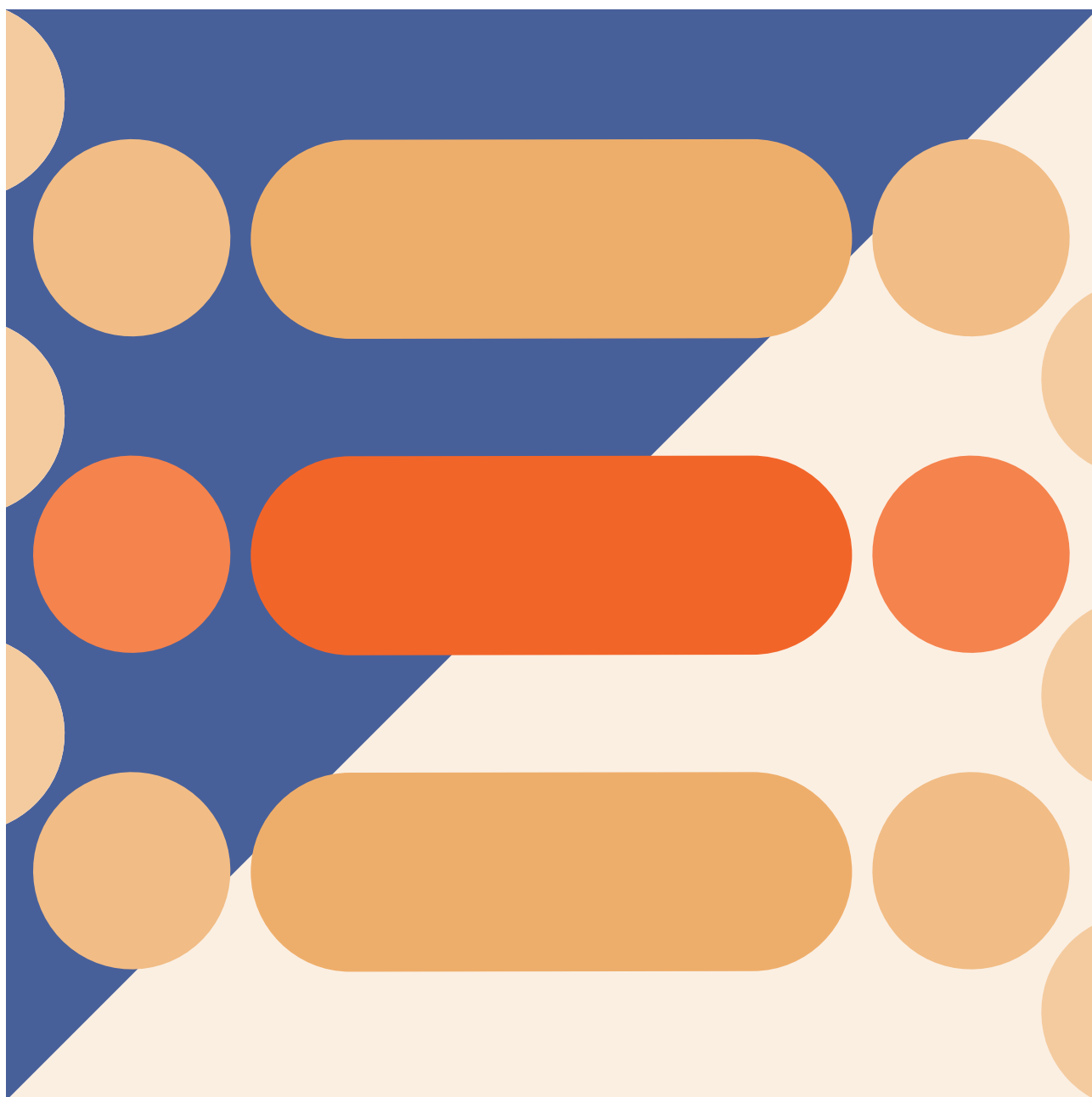


Les essentiels



Le contrat d'apprentissage

Plus simple, plus flexible, plus accessible

LA COLLECTION
aFDas

Le contrat d'apprentissage, une opportunité pour les employeurs

3 bonnes raisons de relever le défi de l'apprentissage :

- 01** Un moyen d'anticiper ses besoins en recrutement.
- 02** Un vecteur de transmission et d'intégration.
- 03** La fierté de contribuer par le compagnonnage et un tutorat adapté à l'emploi des **talents de demain**.

L'apprentissage est une modalité de collaboration et de formation qui permet de « travailler en apprenant » et d'« apprendre en travaillant » !

En tant qu'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, l'Afdas est votre interlocuteur privilégié pour simplifier l'intégration de vos collaborateurs et assurer le financement de leur formation.

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui lie :

- **Un apprenti** âgé de 16 à 29 ans, et qui s'engage à préparer un titre ou un diplôme.
- **Un employeur** en capacité de proposer un encadrement de l'apprenti.
- **Un organisme de formation** : soit un CFA créé par convention régionale avant septembre 2019, soit un organisme de formation ayant ouvert une activité CFA depuis septembre 2019, soit un CFA interne à l'entreprise.

Bon à savoir

Le contrat d'apprentissage vise à préparer une seule certification.

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

- **Le dépôt simplifié** auprès d'un interlocuteur unique, l'Afdas.
- **Un financement de la formation garanti** par l'Afdas pour chaque apprenti. Depuis le 1^{er} janvier 2022, pour bénéficier des fonds publics pour le financement des contrats d'apprentissage, les CFA doivent être certifiés Qualiopi.
- **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 (max 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 bénéfices pour l'employeur ?

- **Adapter** et anticiper vos besoins en compétences.
- **Former** des salariés à vos métiers et les intégrer à la vie et à la culture de votre entreprise.
- **Financer** tout ou une partie du coût pédagogique et une possible aide aux frais annexes par l'Afdas.
- **Poursuivre** en contrat d'apprentissage le parcours de formation d'un apprenti.
- **Recruter** l'apprenti au terme du contrat.

Statut et rémunération de l'apprenti

Au sein de votre organisation, les apprentis ont le statut de salarié et bénéficient :

D'un salaire selon les modalités ci-dessous :

Année de formation	Apprenti de 16 à 17 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
2 ^e année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
3 ^e année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel

■ Des dispositions du code du travail, de la convention collective dont relève votre entreprise et des usages qui y sont en vigueur, au même titre que tous les salariés de l'organisation (nombre de jours de congés payés, acquisition de droits à la formation dans le cadre du compte personnel de formation...).

■ D'un congé exceptionnel de 5 jours ouvrables (salaire maintenu) pour préparer leur examen, dans le mois qui précède celui-ci.

Aide unique

L'aide unique s'applique aux entreprises de moins de **250 salariés** qui concluent un contrat d'apprentissage à partir du 1er janvier 2024 visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **équivalant au plus au baccalauréat**.
L'aide sera de 6 000 € maximum pour la première année du contrat.

Retrouvez les aides actuelles sur [notre site](#)



La vie du contrat

Délais d'acceptation de la prise en charge :

■ Dans un **délai de 20 jours calendaires** après dépôt du contrat et des pièces, l'Afdas notifie à l'employeur, l'apprenti et le CFA sa décision.

Modifications des termes du contrat :

■ L'employeur et l'apprenti peuvent **chacun rompre unilatéralement le contrat dans un délai de 45 jours**, consécutifs ou non, de travail effectif en entreprise.

■ Passé ce délai, les parties peuvent procéder à une **rupture anticipée du contrat**. L'apprenti peut néanmoins poursuivre sa formation en CFA qui sera prise en charge pendant 6 mois. La notification de rupture anticipée est à envoyer par mail à l'Afdas.

[\(\[apprentissage@afdas.com\]\(mailto:apprentissage@afdas.com\)\)](mailto:apprentissage@afdas.com)

■ **En cas de changement de maître d'apprentissage**, de date de fin de contrat, du diplôme préparé, un avenant au contrat d'apprentissage devra être adressé à l'Afdas.
[\(\[apprentissage@afdas.com\]\(mailto:apprentissage@afdas.com\)\)](mailto:apprentissage@afdas.com).

■ **En cas de changement de CFA**, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail et le transmettre à l'Afdas.
[\(\[apprentissage@afdas.com\]\(mailto:apprentissage@afdas.com\)\)](mailto:apprentissage@afdas.com)

Pièces nécessaires à l'instruction du dossier par l'Afdas adressées par l'entreprise :

- **Le Cerfa n°10103*11.**
- Le **calendrier de formation** fourni par le CFA.
- La **convention de formation** entre l'entreprise et le CFA qui stipule le NPEC, et le cas échéant, les frais de 1^{er} équipement, les frais d'hébergement et de restauration, les frais liés à la mobilité internationale...
- Le cas échéant, la **convention tripartite** de réduction ou d'allongement de parcours.

Les 5 étapes clés avec l'Afdas

Quand vous êtes adhérents de l'Afdas en tant qu'employeur, vous bénéficiez d'un double accompagnement : celui d'un-e conseiller-ère emploi/formation dans la phase amont du contrat ; celui d'un-e assistant-e formation pour le suivi administratif du contrat. Un seul objectif : faciliter le recours à l'apprentissage et à son financement !

- 1

Définition du besoin
Les conseillers emploi formation présents sur tout le territoire aident à la définition du besoin de recrutement, du cadrage de la mission, et accompagnent le futur employeur sur le profil du candidat.
- 2

Conseils et informations
Les conseillers emploi formation soutiennent le futur employeur dans l'identification du niveau de formation, du programme de formation et l'informent sur les organismes dispensant la formation.
- 3

Accompagnement du recrutement
Les conseillers peuvent mettre en relation le futur employeur avec les acteurs institutionnels susceptibles de l'accompagner dans son recrutement (Apec, Pôle emploi, services régionaux d'orientation, Missions locales, Cap emploi, associations d'intérêt général...).
- 4

Sécurisation du parcours de l'apprenti et du contrat
Les conseillers emploi-formation accompagnent l'employeur dans l'encadrement et l'individualisation du parcours, voire les dispositifs de prévention de ruptures, notamment par le financement de la formation des maîtres d'apprentissage.
- 5

Instruction du contrat et son suivi
Les assistants formation accompagnent l'employeur dans l'instruction du dossier de sa prise en charge à sa mise en œuvre dans toutes ses dimensions financières (frais pédagogiques, frais de 1^{er} équipements, hébergement et restauration, frais liés à la mobilité internationale) et dans ses modalités légales (avenant, rupture...).

Bon à savoir

Si vous recrutez un salarié en situation de handicap, vous pouvez bénéficier d'aides complémentaires grâce au soutien de l'Agefiph.

Les dispositifs directement financés par l'Afdas

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi Avenir, l'opérateur de compétences (Opco) intervient à 4 niveaux dans le financement du dispositif. Une vraie simplification !

Quels dispositifs financés ?	Quelles modalités ?	Qui reçoit le financement ?
Le coût par apprenti	Financé par l'Opcos à hauteur du niveau de prise en charge (NPEC) proposé par la branche et validé par France Compétences ou publié par décret. À défaut, le forfait d'amorçage défini par décret s'applique (pour les nouveaux diplômés ou titrés n'ayant pas encore fait l'objet de la définition d'un NPEC).	Le CFA sur facture. Financement proratisé ou bonifié selon la durée du contrat au regard de la convention tripartite.
Frais annexes	Participation aux frais de restauration et d'hébergement de l'apprenti en formation. Participation aux frais de 1 ^{er} équipement de l'apprenti. Participation aux frais liés à la mobilité internationale de l'apprenti. Conditions de financement consultables sur le site www.afdas.com	Le CFA sur facture dès lors qu'il supporte les frais.
La formation du maître d'apprentissage	Financée par l'Opcos à concurrence de 21 heures max à un taux horaire de 15 euros. Montant fixé par le conseil d'administration de l'Afdas tous les ans. Conditions de financement consultables sur le site www.afdas.com	L'organisme de formation sur facture.
L'aide à l'exercice de la fonction maître d'apprentissage	Montant fixé annuellement par le Conseil d'administration de l'Afdas. Forfait de 100€/mois pour les seules entreprises de moins de 11 salariés dans la limite de 10 mois, quand le maître d'apprentissage a suivi une formation de maître d'apprentissage dans la limite des fonds disponibles. Pas de prise en charge si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois. Conditions de financement consultables sur le site www.afdas.com	L'employeur sur facture accompagnée d'une attestation d'assiduité de l'apprenti fournie par le CFA.

Bon à savoir

Les dirigeants bénévoles ayant la qualité d'employeur et le conjoint collaborateur de l'employeur peuvent assurer la fonction obligatoire de maître d'apprentissage. Si la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés, un maître d'apprentissage référent est désigné. Si l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise membre du groupement. Un maître d'apprentissage ne peut suivre que 2 apprentis et un apprenti redoublant.

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.

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.

Besoin d'aide ?



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

www.afdas.com



Financé
par



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

