



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## EMPLOYEURS, PRIVILEGIEZ L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage assure la formation de plus de 400 000 jeunes en France et il se trouve au cœur d'un système complexe. Il croise notamment des enjeux de politique d'éducation et de politique de l'emploi.

Son développement nécessite de mobiliser des acteurs multiples qui ont des approches et des motivations souvent très différentes dans des environnements variés :

- ✓ Au sein du système éducatif, il s'agit de valoriser son image et de mieux l'intégrer au processus d'orientation et de formation des jeunes.
- ✓ Au niveau des entreprises, il s'agit d'en faire un outil plus largement répandu de formation et de recrutement.
- ✓ Pour les centres de formation des apprentis (CFA), il s'agit de mieux accompagner les jeunes dans leur parcours de formation et d'intégration dans la vie active.
- ✓ Enfin, pour les financeurs, il s'agit de le considérer comme un élément essentiel de leur stratégie en matière économique.

Mais globalement, on relève qu'il existe de nombreux freins au développement de l'apprentissage. Ils tiennent aussi bien au déficit d'image dans les représentations des familles, des jeunes et de certains acteurs de l'éducation, qu'à la méfiance réciproque qui existe entre jeunes et employeurs.

Et pourtant, les raisons de privilégier l'apprentissage en entreprise sont nombreuses, notamment au travers des aides et des exonérations dont peuvent bénéficier les entreprises. Enfin, annoncé par François Hollande fin avril, le décret détaillant l'aide versée aux très petites entreprises (TPE) qui embauchent un apprenti mineur est paru au Journal officiel du 30 juin.

### Les aides financières

#### La prime à l'apprentissage

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2014 ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur.

Son montant, qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution sont déterminés localement. Ce montant est fonction de la durée effective du contrat ou de la période d'apprentissage, sauf dans le cas où l'apprenti met fin au contrat de façon anticipée en raison de l'obtention du diplôme ou titre préparé. Le versement de la prime est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014 dans les entreprises de moins de 250 salariés ouvrent droit quant à eux, depuis le 29 décembre 2014, à une aide au recrutement des apprentis, dont le montant ne peut être inférieur à 1 000 €.

### **Les aides à l'embauche et à la formation des apprentis handicapés**

Une prime est versée aux employeurs formant des personnes handicapées, destinée à compenser les dépenses supplémentaires résultant de cette formation ou le manque à gagner pouvant en résulter. Cette prime est égale à 520 fois le Smic horaire applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage. Elle est payée en deux versements égaux à l'issue de chacune des 2 premières années d'apprentissage.

### **Les autres aides**

Un crédit d'impôt est octroyé, au titre de la première année du cycle de formation, aux entreprises qui emploient des salariés sous contrat d'apprentissage. Il est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un diplôme des instituts universitaires de technologie (IUT), enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Les exonérations de charges sociales**

Les employeurs occupant des apprentis bénéficient d'exonérations de charges sociales dont l'étendue diffère selon la taille de l'entreprise.

Lorsque le contrat d'apprentissage est à durée déterminée, ces exonérations sont applicables jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage. En revanche, si le contrat est à durée indéterminée, elles ne valent que pour la période dite « période d'apprentissage », laquelle est égale à la durée du cycle de formation.

Ces exonérations sont permanentes et sans effet sur la couverture sociale des apprentis, les cotisations sociales dont sont exonérés les employeurs étant prises en charge par l'État.

La condition d'effectif de l'entreprise servant à déterminer l'étendue des exonérations de charges sociales s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

### **Entreprises de moins de 11 salariés et artisans :**

Pour ces entreprises de moins de 11 salariés (apprentis non compris) et les employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou, en Alsace-Moselle, au répertoire des entreprises), la rémunération versée aux apprentis est totalement exonérée des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exception de celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour la part salariale, l'exonération porte sur les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), les contributions d'assurance-chômage, les cotisations de retraite complémentaire (dans la limite du taux minimum obligatoire), la cotisation AGFF ainsi que la CSG et la CRDS.

Pour la part patronale, l'exonération concerne les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), les cotisations d'allocations familiales, la contribution solidarité autonomie, les cotisations FNAL, le versement de transport, la cotisation AGS, la contribution d'assurance-chômage, la cotisation de retraite complémentaire (dans la limite du taux minimum obligatoire), la cotisation AGFF. L'employeur est également exonéré de la taxe d'apprentissage, de la contribution au développement de l'apprentissage, de la participation au financement de la formation professionnelle continue et, pour les entreprises de moins de 20 salariés, de la participation à l'effort de construction.

### **Autres entreprises :**

La rémunération versée aux apprentis dans les entreprises autres que celles visées ci-dessus est exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle et des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour la part salariale, l'étendue de l'exonération est identique à celle applicable aux entreprises de moins de 11 salariés. Elle concerne les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), les contributions d'assurance-chômage, les cotisations de retraite complémentaire dans la limite du taux minimum légal, la cotisation AGFF ainsi que la CSG et la CRDS.

Pour la part patronale, l'étendue de l'exonération est plus restreinte : elle ne concerne que les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse) et d'allocations familiales.

## **Des apprentis "gratuits" pour les TPE pendant un an**

Les entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti mineur bénéficient d'une aide de 4 400 euros pendant un an. Sont concernés les recrutements en contrat d'apprentissage depuis le 1er juin 2015.

### **Entreprises de moins de 11 salariés**

Concrètement, les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour toute embauche depuis le 1er juin 2015 d'un apprenti de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat.

Le décret précise que l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la conclusion du contrat, soit en 2014 pour un contrat d'apprentissage conclu depuis le 1er juin 2015, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, à l'exception des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé.

Pour une entreprise créée depuis le 1er janvier 2015, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

### **Aide forfaitaire de 4 400 € pendant un an**

L'aide forfaitaire est attribuée dans la limite des 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par période de 3 mois.

L'aide est versée à l'entreprise à l'échéance de chaque période de 3 mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. Ainsi,

si le contrat d'apprentissage débute le 1er septembre 2015, l'aide pour le premier trimestre sera versée le 1er décembre 2015.

En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de 3 mois, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur. Elle n'est cependant pas due en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois du contrat.

Dans un communiqué présentant le dispositif, François Rebsamen a souligné que cette aide est cumulable avec les autres aides déjà existantes, comme la prime d'apprentissage d'un montant de 1 000 € dans les entreprises de moins de 11 salariés ou l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire d'un montant de 1 000 € dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Remarque : pour mémoire, le montant du salaire mensuel versé à un apprenti de moins de 18 ans est de 364,38 € la première année (25 % du Smic). Par ailleurs, les employeurs de moins de 11 salariés sont déjà exonérés de toutes les cotisations sociales (patronales et salariales) à l'exception des cotisations AT-MP. Ce nouveau dispositif rend donc "gratuit" le recrutement d'un apprenti mineur pendant un an dans ces entreprises.

### Démarches à effectuer par l'entreprise

Le ministre du travail a ajouté que "les démarches des employeurs pour accéder à cette aide sont également simplifiées et totalement dématérialisées : une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur pourra se connecter au portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)) et valider la demande d'aide pré-remplie".

Le décret précise que l'employeur doit effectuer cette démarche dans les 6 mois au maximum suivant la date de début d'exécution du contrat.

### Les autres raisons de privilégier les apprentis en entreprise

**Les raisons de privilégier l'apprentissage en entreprise ne sont pas (seulement) financières.**

L'élévation des niveaux de formation, des objectifs politiques ambitieux, une image renouvelée, sont aussi des raisons essentielles. L'apprentissage redevient incontestablement une voie de formation professionnelle reconnue.

De tels propos ont pu être entendus par exemple lors des rencontres nationales de l'apprenti, qui ont réuni, en décembre 2014, dirigeants, jeunes et experts.

Ainsi, les entreprises voient dans l'apprentissage un moyen d'**assurer des recrutements efficaces** et de **remédier à un manque ou une rareté de formations** dans certains secteurs d'activité.

Par ailleurs, les apprentis sont jugés plus rapidement opérationnels que les jeunes ayant suivi une formation générale.

C'est aussi une formidable **opportunité de transmettre son entreprise dans de bonnes conditions** et d'envisager l'avenir avec sérénité pour certains

Pour l'entreprise, c'est également l'occasion de développer ses projets et d'**accroître ses compétences internes**, de se réinterroger sur l'utilisation des nouvelles technologies et de nouveaux outils.

C'est encore une façon de responsabiliser ses équipes. Le jeune doit être accompagné par un maître d'apprentissage ou le dirigeant, car un manque de suivi peut engendrer une démobilitation de l'apprenti.