Mémento de l'apprentissage et de son financement dans le secteur privé

OCTALIA

Édi

Jean-Pierre Hulot
Président d'OCTALIA

COMME LE SOULIGNAIT EN NOVEMBRE 2014 UNE PUBLICATION DU CEREQ *« Quand l'école est finie – Premiers pas dans la vie active de la génération 2010 »*, alors que *« rares sont les formations dont les débouchés n'ont pas été éprouvés par la crise, les apprentis restent avantagés pour accéder et/ou se maintenir en emploi ».*

Autrefois limité aux métiers du bois, de la pierre, du fer et du cuir, l'apprentissage prépare aujourd'hui à une multitude de métiers pour l'exercice desquels une certification officielle est demandée, qu'elle soit de niveau V, comme un CAP, ou de niveau I, comme un diplôme d'ingénieur ou un Master II.

Pourtant, et malgré les nombreuses campagnes de promotion lancées en sa faveur depuis une vingtaine d'années, l'apprentissage reste encore trop souvent mal connu des jeunes, de leurs parents, mais aussi des entreprises.

Formation initiale à part entière depuis l'institution par la loi « Astier », en 1919, d'un enseignement théorique et général obligatoire de 150 heures par

torial

an pour ses bénéficiaires, il est fondé, dans le cadre d'un véritable contrat de travail, sur une relation triangulaire forte entre un maître d'apprentissage, un centre de formation et un jeune appelé « apprenti ».

À la différence de la formation initiale traditionnelle, l'apprentissage s'appuie sur une pédagogie « inductive » : d'abord initié par son maître d'apprentissage aux secrets de son futur métier, l'apprenti va pouvoir ensuite analyser au CFA, avec ses formateurs, tous les savoirs et savoir-faire qu'il a acquis en entreprise, en déduire des généralités et apprendre à les conceptualiser afin de pouvoir les appliquer à d'autres situations professionnelles.

Mais l'apprentissage n'est pas simplement une méthode pédagogique, c'est aussi et surtout la possibilité donnée aux entreprises de recruter et de fidéliser les professionnels dont elles auront besoin demain.

Nous espérons que ce mémento vous incitera à y recourir. Vous contribuerez ainsi à l'atteinte de l'objectif de 500 000 apprentis à l'horizon 2017 prévu par le *« Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi »*, qui a été confirmé en septembre 2014 par le Président de la République à l'occasion des Assises de l'apprentissage, puis réaffirmé cette année avec la publication du plan gouvernemental de relance de l'apprentissage. ■

Somma

ire

Éditorial P 3

Embaucher et former un apprenti

Quel est l'intérêt de l'apprentissage ? P 6
Quels employeurs sont concernés ? P 11
Qui peut être embauché comme apprenti ? P 13
Quelles sont les qualifications éligibles ? P 15
Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ? P 18
Quelles sont les formalités à accomplir ? P 20
Comment se déroule la formation ? P 25
Quelles sont les modalités d'exécution du contrat ? P 38

Financer l'apprentissage

Comment l'apprentissage est–il financé par l'entreprise ? P 44
La Taxe d'Apprentissage P 47
La Contribution Supplémentaire à l'apprentissage (CSA) P 58

Quelles sont les aides prévues ?

Les exonérations de charges P 62
Le bonus "apprentissage" P 68
Le crédit d'impôt apprentissage P 70
Les aides régionales P 72
Les aides de l'AGEFIPH P 74

Annexes

Les principaux textes de référence P 76
Quelques sites internet utiles P 78

Embaucher

Quel est l'intérêt de l'apprentissage ?

L'intérêt pour l'employeur

Prévoyant une **formation en alternance méthodique et complète** qui permet de **professionnaliser un nouveau collaborateur** tout en permettant à celui-ci **d'acquérir une qualification reconnue,** l'apprentissage présente des avantages indéniables pour un employeur.

En premier lieu, recruter un apprenti c'est permettre à l'employeur de **doter progressivement l'entreprise des compétences qui lui seront nécessaires à moyen terme.**

C'est ensuite un moyen efficace de **remédier aux difficultés de recrutement** dans certains métiers qui, du fait des évolutions démographiques, risquent de progresser encore au cours des prochaines années.

C'est aussi un **investissement sécurisé imputable** en tout ou partie **sur la taxe d'apprentissage,** et sans surprise puisque **le coût de la formation d'un apprenti est fixé dans chaque convention de**

et former un apprenti

création d'un CFA, d'une section d'apprentissage ou d'une unité de formation par apprentissage. Il est en outre rappelé chaque année dans les listes publiées par les préfectures de région.

S'engager dans l'apprentissage permet en outre à une entreprise de bénéficier :

— **d'une exonération de cotisations sociales sur les rémunérations versées aux apprentis,** totale si l'employeur emploie moins de onze salariés ou s'il a la qualité d'artisan et partielle dans les autres cas,

— **d'un crédit d'impôt** dont le montant, **à partir de l'année 2014,** est fonction du produit du montant de **1 600 €** par le nombre annuel moyen d'apprentis préparant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au niveau III (bac + 2) et qui sont **en première année de leur cycle de formation.** Pour les apprentis également en première année de leur cycle de formation mais qui relèvent de **catégories particulières,** le montant unitaire de 1 600 € est porté à **2 200 €,** quel que soit le niveau du diplôme préparé,

— **de différentes aides, notamment :**

- **une prime à l'apprentissage d'un minimum**

de 1 000 €/apprenti et par an versée par la Région aux entreprises qui ont moins de onze salariés,

• **une aide "TPE Jeunes apprentis"** financée par l'État dont ces mêmes entreprises peuvent bénéficier, pour le recrutement en contrat d'apprentissage (à compte du 1er juin 2015) de toute personne âgée de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat. **D'un montant forfaitaire de 1 100 €** par trimestre, soit 4 400 € pour l'année entière, elle est versée pour la 1re année d'exécution du contrat.

• **une aide au recrutement d'apprenti, d'un montant minimum de 1 000 €/apprenti,** également versée par la Région aux entreprises de moins de 250 salariés remplissant certaines conditions et qui est cumulable avec l'aide précédente,

• **une aide de l'AGEFIPH lorsqu**'un apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

Par ailleurs :

— pendant toute la durée de leur contrat ou période d'apprentissage, **les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif** du personnel, sauf pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles,

— **les entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent un quota de 5 %** [1] **"d'alternants"**, c'est-à-dire de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ainsi que de jeunes accomplissant un VIE ou bénéficiant d'une convention CIFRE, ont droit – dans la limite de deux points de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année concernée — **à un bonus de 400 € par alternant éligible,** cette créance étant imputable sur le "hors quota" de la taxe d'apprentissage due au titre de la même année,

— le dispositif de **préparation opérationnelle à l'emploi** (POE) individuelle ou collective peut être mobilisé en amont d'un contrat d'apprentissage. Des renseignements à ce sujet peuvent être obtenus auprès de Pôle emploi et/ou de l'OPCA dont relève l'entreprise concernée.

Enfin, l'embauche d'un apprenti en CDI au terme de son contrat ou de sa période d'apprentissage peut être prise en compte pour l'attribution des aides prévues dans le cadre du contrat de génération [2]. Dans une telle hypothèse, l'âge du jeune est apprécié à la date de son embauche en contrat d'apprentissage.■

L'intérêt pour l'apprenti

Comme pour l'employeur, l'apprentissage comporte de nombreux avantages pour les jeunes qui choisissent cette voie originale de formation initiale.

C'est d'abord un excellent **moyen d'acquérir une qualification professionnelle correspondant précisément aux besoins du marché du travail et dans une palette de métiers de plus en plus diversifiée.**

Un apprenti peut aussi **mettre très rapidement en pratique toutes les connaissances** qu'il acquiert. Son parcours d'apprentissage se déroule en effet en **alternance dans l'entreprise,** avec l'aide d'un maître d'apprentissage ou d'une équipe tutorale, d'une part, **et dans un CFA** ou une section d'apprentissage, avec l'aide de formateurs, d'autre part.

Il peut être certain **que la certification qui lui sera délivrée, quel que soit le niveau de la qualification visée, CAP ou titre d'ingénieur, par exemple, sera reconnue sur l'ensemble du territoire national.** Sous certaines conditions, **elle pourra l'être également, sous forme d'équivalence, dans d'autres pays,** en particulier au sein de la Communauté économique européenne (CEE).

Par ailleurs, la signature d'un contrat d'apprentissage, qui souvent marque l'entrée dans la vie active, dès l'âge de quinze ans dans certains cas, **permet au jeune concerné d'activer son Compte Personnel de Formation (CPF).** Grâce à ce nouveau dispositif, il

[1] - *4 % en 2014*
[2] - *Jusqu'à 4 000 €, voire 8 000 €, par an pendant 3 ans*

pourra accéder, à son initiative et jusqu'à son départ à la retraite, à des **formations qualifiantes** pour progresser dans sa vie professionnelle ou se reconvertir.

La gratuité de la formation, mais aussi le fait de **percevoir une rémunération,** sont également des éléments très incitatifs en faveur de l'apprentissage. De même, au terme d'un contrat d'apprentissage, **l'expérience professionnelle acquise par l'apprenti en qualité de salarié** peut se révéler un argument décisif pour pérenniser son emploi dans l'entreprise d'accueil ou pour une embauche par un autre employeur.

Outre la protection sociale classique dont bénéficient tous les salariés (maladie, maternité, vieillesse, accidents de travail), d'autres avantages sont offerts aux apprentis :

— **une carte d'étudiant des métiers :** délivrée par le CFA au début de l'année scolaire, elle procure à son titulaire des privilèges comparables à ceux accordés aux étudiants de l'enseignement supérieur (réductions pour le cinéma, l'exercice d'activités sportives ou culturelles, la restauration etc.),

— **la prise en charge totale ou partielle par la Région de certains frais :** de déplacements entre le CFA et le lieu de travail, d'hébergement si l'apprenti quitte le domicile familial, de restauration et même d'acquisition du premier équipement nécessaire à la formation,

— **l'exonération de la CSG et de la CRDS** sur les salaires perçus par l'apprenti **et de l'impôt sur le revenu** dans la limite du montant annuel du SMIC,

— **la prise en compte de la totalité des années d'apprentissage effectuées à compter du 1er janvier 2014 pour les droits à la retraite** et la possibilité de racheter à un tarif préférentiel les trimestres non validés pour des périodes d'apprentissage effectuées avant 2014,

— **la perception des allocations familiales par les parents** de l'apprenti jusqu'à son 20e anniversaire et si la rémunération qu'il perçoit ne dépasse pas 55 % du SMIC,

— **l'accès à un logement-foyer de jeunes travailleurs** et/ou à l'aide au logement de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Enfin, si l'apprenti est reconnu comme **travailleur handicapé,** comme l'employeur, il peut bénéficier d'une **aide de l'AGEFIPH.** ■

Quels employeurs sont concernés ?

Le cas général

Toutes les entreprises du secteur privé, quels que soient leurs effectifs et domaine d'activité, peuvent embaucher des apprentis.

L'employeur doit simplement déclarer à l'autorité administrative qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Depuis 2007, le contrat-type Cerfa FA 13a que l'employeur et l'apprenti doivent compléter **vaut déclaration.** ■

Les activités saisonnières

Depuis la loi du 28 juillet 2011, dite « loi Cherpion », **deux employeurs peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l**'exercice d'activités saisonnières. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de **deux qualifications professionnelles** dès lors qu'elles sont **sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP** (cf. encadré p 15).

Une convention tripartite doit être signée par les deux employeurs et le bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Annexée au contrat, elle précise :

— **l'affectation du bénéficiaire** entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise,

— **les conditions de mise en place du tutorat,**

— **la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période** consacrée par le bénéficiaire du contrat pendant sa formation. ■

Les entreprises de travail temporaire

Depuis la loi « Cherpion » également, **l'apprentissage est aussi ouvert aux entreprises de travail temporaire**. Ces dernières peuvent désormais **assurer conjointement avec une entreprise utilisatrice la formation d'un salarié en apprentissage** en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit dans le RNCP.

La durée du contrat de mission peut alors être portée à trente-six mois afin de correspondre à la durée du cycle de formation effectué en apprentissage.

Par ailleurs, **la durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois.** Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférent à ces missions est pris en compte dans cette durée. ■

Qui peut être embauché comme apprenti ?

Le principe

Tous les jeunes de 16 à 25 ans libérés de l'obligation scolaire peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage. ■

Les cas particuliers

— **Les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile** peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

— **Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile** peuvent par ailleurs être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, sous les conditions suivantes :

• l'élève a accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire,

• la formation, qui conduit à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, comprend des périodes de formation en milieu professionnel.

En amont de l'apprentissage, le DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance) donne la possibilité à des élèves volontaires ayant atteint l'âge de 15 ans, de bénéficier, sous statut scolaire dans un CFA, d'une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétences et de culture.

D'une durée maximale d'un an, la formation peut être modulée en fonction du projet pédagogique de l'élève. Elle comporte :

— **obligatoirement des enseignements généraux,** pour la moitié au moins du temps de formation,

— **des enseignements technologiques et pratiques,** intégrant des séquences pratiques,

— **des visites en milieu professionnel,** ainsi que des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

— **Des dérogations à la limite d'âge supérieure de 25 ans** sont par ailleurs possibles pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage jusqu'à trente ans :

• lorsque le contrat fait **suite à un autre contrat d'apprentissage** et conduit à un **niveau de diplôme supérieur** à celui obtenu à l'issue du contrat précédent,

• **lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti** ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

— Et aussi, sans limite d'âge supérieure :

• lorsque le contrat est conclu au bénéfice d'une personne reconnue **travailleur handicapé,**

• lorsque le bénéficiaire est une personne qui a un **projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre** sanctionnant la formation poursuivie. ■

Quelles sont les qualifications éligibles ?

Seuls des **diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique et des titres professionnels inscrits dans le répertoire national de la certification professionnelle** (RNCP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le RNCP vise à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Il permet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une ***information constamment mise à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification*** *établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.*

Les certifications enregistrées au RNCP sont classées par domaine d'activité et par niveau. *Elles sont constituées de diplômes et de titres à finalité professionnelle, ainsi que de certificats de qualification professionnelle (CQP) :*

— ***les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État*** *y sont enregistrés de droit,*

— ***les autres diplômes et titres à finalité professionnelle*** *peuvent y être enregistrés à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP),*

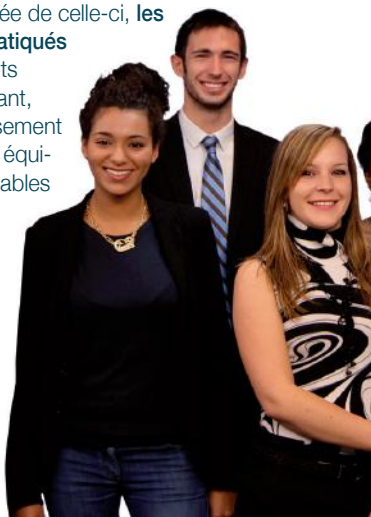
— ***les certificats de qualification professionnelle*** *(CQP) établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au RNCP, à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la CNCP.*

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) établit et actualise le RNCP. *Elle veille à* ***la cohérence****, à* ***la complémentarité*** *et au* ***renouvellement*** *des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.*

En outre, les formations permettant de les préparer doivent être dispensées par un **Centre de Formation d'Apprentis (CFA), une section d'apprentissage ou une unité de formation en apprentissage (UFA).**

L'État n'ayant plus de compétence dans ce domaine, **un CFA ne peut désormais être créé que par convention avec une Région.** En effet, sur son territoire, seule la Région est chargée *« de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ».*

C'est la convention de création d'un CFA qui détermine, pour la durée de celle-ci, **les coûts de formation pratiqués par le centre.** Ces coûts incluent, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements. Ils sont révisables chaque année.



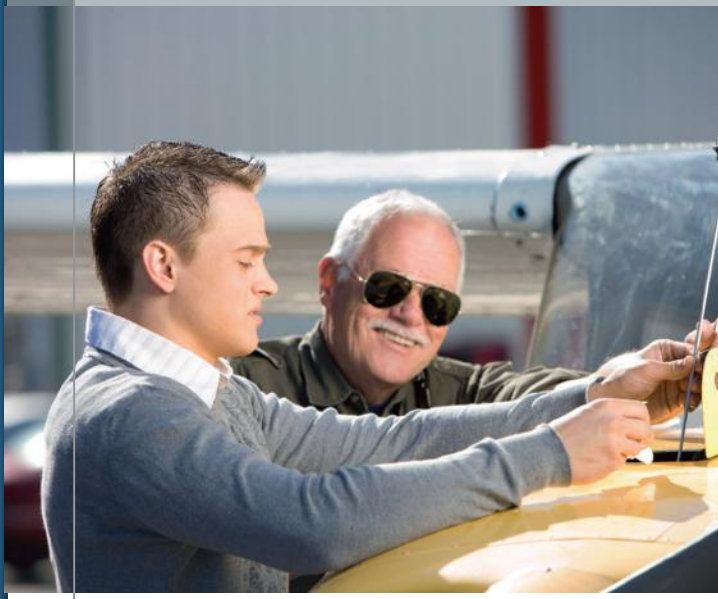
La convention précise aussi **les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière** du centre, **l'aire normale de recrutement** des apprentis et l**es spécialisations professionnelles** du CFA ainsi que **le nombre minimal et maximal d'apprentis** susceptibles d'être accueillis pour les formations qui y seront dispensées.

La convention est enfin assortie **d'annexes pédagogiques** qui définissent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations ainsi que les conditions d'encadrement des apprentis.

En application du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), des sections d'apprentissage peuvent être créées au sein des établissements d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans des établissements de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation. **Elles font aussi l'objet de conventions** entre ces établissements, toute personne morale habilitée à participer à la création d'un CFA et la Région concernée. **La création d'une section d'apprentissage constitue le plus souvent une réponse à un besoin précis** exprimé par une entreprise ou un groupe d'entreprises pour l'ouverture ponctuelle d'un cycle de formation.

Enfin, toujours en application du CPRDFOP, **des unités de formation en apprentissage (UFA)** peuvent être créées par convention avec un CFA au sein des mêmes établissements. Le CFA peut ainsi bénéficier des **moyens matériels et humains de l'établissement** avec lequel il contracte et ce dernier de toute la logistique administrative et financière du CFA. Les conventions sont nécessairement conclues avec l'accord préalable des conseils d'administration des établissements concernés. ■

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?



Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.**

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai puisque :

— **sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune période d'essai ne peut être imposée lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise,**

— la durée du contrat d'apprentissage doit alors être prise en compte pour le **calcul de la rémunération et l'ancienneté** du salarié, d'autre part.

La durée du contrat d'apprentissage, s'il est à durée déterminée, **ou de la période d'apprentissage**

si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, **est égale à celle 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, **elle varie généralement entre un et trois ans.**

Toutefois :

— **elle est fixée à trois ans pour la préparation du baccalauréat professionnel,** cette durée étant réduite à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé,

— **le contrat d'apprentissage peut également avoir une durée inférieure à un an, mais au moins égale à six mois,** lorsque la formation a pour objet la préparation d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
- dont la préparation a commencé sous un autre statut. ■

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le contrat d'apprentissage doit être conclu par écrit entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur selon un contrat-type (Cerfa FA 13). **La démarche peut être préparée en ligne sur le site** *www.alternance.emploi.gouv.fr.*

Le contrat est établi en trois exemplaires originaux (un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour l'organisme d'enregistrement). **Toutes les rubriques doivent être complétées et chaque exemplaire doit être visé par le directeur du CFA où est inscrit l'apprenti.**

Avant tout début d'exécution ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, **l'employeur transmet ensuite les 3 exemplaires ainsi complétés et signés** à l'un des organismes consulaires suivants :

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

— **la chambre de métiers et de l'artisanat** si l'entreprise est inscrite au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises si l'entreprise ou l'établissement est situé dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin ou la Moselle), ou si l'employeur est un artisan rural, y

compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés,

— **la chambre d'agriculture** si l'entreprise relève de la mutualité sociale agricole (hors artisans ruraux),

— **la chambre de commerce et d'industrie** dans les autres cas, sauf si l'employeur relève du secteur public, auquel cas l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est seule compétente.

L'organisme consulaire territorialement compétent est celui du lieu d'exécution du contrat. Il dispose d'un délai de 15 jours pour enregistrer le contrat d'apprentissage à compter de sa réception. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

L'enregistrement peut être refusé si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. **Une notice explicative** (Cerfa FA 14) **précise les pièces justificatives qui peuvent être demandées** à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection :

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage** en rapport avec la qualification visée par l'apprenti,
- **les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage,**
- **l'avis favorable de l'autorité académique compétente** (selon le cas : recteur, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) **lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres**

ou diplômes requis,

- **le cas échéant, la décision prise par cette même autorité académique :**
  - **de réduire ou d'allonger la durée du contrat,**
  - **de fixer le début de l'apprentissage hors période légale,**
- **l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur** employé par un ascendant et précisant le lien de parenté,
- **la copie de la demande de dérogation,** ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, **permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur** ou son affectation à des travaux dangereux.

Tout refus d'enregistrement, nécessairement motivé, doit être notifié aux parties. Le cas échéant, la notification peut être faite par voie électronique. Le contrat ne peut plus alors recevoir ou continuer de recevoir exécution. ■

Les cas particuliers

L'employeur ascendant de l'apprenti

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage et soumise à la même procédure d'enregistrement.

Revêtue de la signature de l'apprenti et visée par le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement, elle mentionne le lien de parenté existant entre l'employeur et l'apprenti mineur. Elle doit par ailleurs comporter **l'engagement de l'employeur** de satisfaire aux conditions relatives :

— à la définition et au régime juridique du contrat d'apprentissage,

— à la formation, la conclusion et la durée de ce contrat,

— aux conséquences de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'apprenti au terme de son contrat d'apprentissage,

— au salaire à verser à l'apprenti et aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation,

— à l'opposition à l'engagement d'apprentis ainsi qu'à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis qui peuvent être prononcées par l'autorité administrative lorsqu'un employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, méconnait ses obligations en matière d'apprentissage ou d'emploi des jeunes travailleurs.

Enfin, **la déclaration doit désigner la caisse d'épargne ou l'établissement bancaire** dans lequel un compte a été ouvert au nom de l'apprenti pour recevoir une partie du salaire, au moins égale à 25 % du montant fixé au contrat, que l'ascendant employeur est tenu de verser sur ce compte. ■

Les débits de boissons

Les exploitants d'un **débit de boissons** qui souhaitent embaucher des **mineurs de plus de seize ans** en contrat d'apprentissage doivent obtenir préalablement **un agrément** pour pouvoir les affecter au service du bar.

L'agrément est délivré par le préfet, pour une durée de cinq ans renouvelable, après vérification que les conditions d'accueil du jeune par l'entreprise sont de nature à assurer sa sécurité, sa santé et son intégrité physique ou morale.

Le préfet, après avoir recueilli l'avis du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, statue sur la demande d'agrément dans un **délai de deux mois** à compter du dépôt de la demande. **À défaut de réponse dans ce délai, l'agrément est réputé rejeté.**

A l'issue de la période de cinq ans, l'exploitant agréé doit former une nouvelle demande s'il souhaite à nouveau embaucher des mineurs de plus de seize ans en contrat d'apprentissage. Celle-ci est instruite dans les mêmes conditions que la première demande.

En cas de changement d'exploitant du débit de boissons à consommer sur place, **la demande doit être renouvelée.**

Enfin, **le retrait ou la suspension** de l'agrément peut être prononcé **par le préfet lorsque les conditions requises** pour l'accueil des mineurs qui ont permis de délivrer l'agrément **ne sont plus remplies.** ■

Comment se déroule la formation ?

Forme d'éducation alternée, l'apprentissage associe :

— **une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises,** fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification qui fait l'objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur,

— **des enseignements** dispensés pendant le temps de travail **dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.** Ceux-ci peuvent être également dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans des établissements de formation et de recherche relevant d'autres ministères que celui de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au sein d'une **unité de formation par apprentissage** (UFA) créée dans le cadre d'une convention avec la Région concernée. ■

La formation en entreprise

La formation dispensée dans l'entreprise est une formation pratique.

L'employeur doit confier à l'apprenti des tâches ou des postes permettant d'exécuter **des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle** telle qu'elle est prévue dans les annexes pédagogiques de la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage.

Cette progression est définie pour chaque métier par le directeur du CFA ou, pour les sections d'apprentissage où elles fonctionnent, par le responsable de l'établissement en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement.

Pour la mettre en œuvre, l'employeur désigne un **maître d'apprentissage** qui a pour mission de **contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé,** en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage assume également une fonction de tuteur qui peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise. **Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent** est désigné. Il assure alors la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Seuls des salariés majeurs et offrant toutes garanties de moralité peuvent être désignés comme maître d'apprentissage. Ces personnes doivent en outre attester de **compétences professionnelles et pédagogiques** qui sont réputées remplies dès lors :

— qu'elles sont 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, **d'un niveau au moins équivalent, et qu'elles justifient deux années d'exercice d'une activité** professionnelle **en relation avec la qualification visée** par le diplôme ou le titre préparé,

— qu'elles justifient de **trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée** par le diplôme ou le titre préparé et d'un **niveau minimal de qualification déterminé**

par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion,

— qu'elles **possèdent une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé** par l'apprenti après avis de **l'autorité académique** compétente (recteur, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale). **L'absence de réponse dans un délai d'un mois** à compter de la saisine de l'autorité compétente **vaut avis favorable.** Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant **d'exercer correctement sa mission** et de **suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti** et des diplômes qui les valident, le cas échéant selon les modalités prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche pour la mise en œuvre et la prise en charge de ces formations.

Pour l'aider à bien accomplir sa mission, l'employeur doit aussi permettre 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 centre de formation d'apprentis.

Un titre de maître d'apprentissage confirmé peut être délivré aux personnes qui remplissent les conditions suivantes :

— avoir une **expérience professionnelle d'au moins cinq ans,**

— avoir une **expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes** titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation,

— **avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés** selon des modalités fixées par les conventions conclues entre l'État et les chambres consulaires ou les organismes créés ou désignés par accord collectif qui les délivrent. ■

Conventionnement avec une entreprise d'accueil

Une partie de la formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui emploie l'apprenti, y compris dans un autre État membre de l'Union européenne, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie **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 emploie l'apprenti ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.**

Un maître d'apprentissage doit être nommé au sein de chaque entreprise d'accueil et une **convention tripartite** doit être signée entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Celle-ci précise, notamment :

— le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti,

— la durée de la période d'accueil,

— la nature des tâches confiées à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage,

— les horaires et le lieu de travail,

— le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage,

— le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée,

— les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein,

— les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis,

— les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti,

— les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement,

— l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement.

Ce dernier la transmet, accompagnée de son avis :

— à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat,

— au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), au recteur, au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation ou la section d'apprentissage auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise. Enfin, l'engagement d'apprentis par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage. ■

Conventionnement avec une entreprise d'un autre État membre de la Communauté européenne

Un apprenti peut être accueilli temporairement dans une ou des entreprises d'un autre État membre de la Communauté européenne.

Une convention doit alors être conclue par l'employeur avec l'entreprise ou les entreprises concernées. Ce document précise, notamment :

— la durée de la période d'accueil,

— l'objet de la formation,

— le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement,

— la nature des tâches confiées à l'apprenti,

— les équipements utilisés,

— les horaires et le lieu de travail,

— les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement,

— l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement.

Ce dernier la transmet, accompagnée de son avis :

— à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat,

— au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,

— au recteur, au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

La convention peut s'appliquer dès réception par l'employeur de l'accord, fondé sur la nature, la qualité ou les conditions de réalisation de la formation et des activités proposées, de l'autorité académique concernée. **Elle peut également s'appliquer, à défaut d'opposition de l'autorité compétente, après l'expiration d'un délai d'un mois** à compter de sa réception par cette dernière. ■

La formation en centre

Destinée à compléter la formation reçue en entreprise et s'articulant avec elle, la formation dispensée par le centre (CFA ou section d'apprentissage) dans lequel l'employeur a inscrit l'apprenti se compose **d'enseignements généraux associés à une formation technologique et pratique.**

La durée de formation en centre est fixée par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage où est inscrit l'apprenti. **Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification** et des orientations prévues par des conventions ou accords collectifs.

Elle est au minimum de :

— **400 heures par an en moyenne** sur les années d'application du contrat. Elle est fixée après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP),

— **1 850 heures** pour un contrat visant le **baccalauréat professionnel en 3 ans,**

— **1 350 heures** réparties sur 2 ans pour un **bac professionnel ou un BTS,**

— **675 heures** pour la préparation en apprentissage d'un **baccalauréat professionnel en 1 an.**

Pour les apprentis dont l'apprentissage est prolongé suite à un échec à l'examen, l'horaire minimum est fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage. **Elle ne peut être inférieure à 240 heures** par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année. ■

L'organisation de la formation en centre

La formation en centre est organisée et dispensée par des personnes qui doivent répondre à des conditions particulières.

En premier lieu, chaque centre de formation d'apprentis est placé sous l'autorité d'un **directeur** qui, sauf dérogation accordée par l'autorité académique compétente, doit normalement justifier :

— **être titulaire** d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique,

— **avoir accompli,** pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis, à raison d'au moins 200 heures par an.

Le directeur d'un centre de formation d'apprentis est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif du centre, et le personnel du centre est placé sous son autorité.

Lorsque l'importance, la nature ou l'organisation du centre justifient l'emploi, auprès du directeur, d'une personne investie d'une responsabilité dans le domaine pédagogique, celle-ci doit répondre aux mêmes conditions que celles exigées du directeur du centre.

Pour pouvoir enseigner dans un CFA, les formateurs doivent eux aussi répondre à certaines conditions.

Pour exercer des fonctions **d'enseignement général,** ils doivent, en effet, justifier du **niveau de qualification exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement** préparant à des diplômes professionnels ou des titres de même nature et de même niveau, conformément aux conditions arrêtées par le ministre intéressé.

Pour exercer des fonctions **d'enseignement technique, théorique et d'enseignement pratique,** ils doivent attester :

— **soit du niveau de qualification exigé** des candidats à un emploi d'enseignement dans un établissement public d'enseignement,

— **soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau** que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé **et d'une expérience professionnelle** minimum de deux ans dans la spécialité enseignée au cours des dix dernières années.

En outre, **les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques** doivent accomplir périodiquement **des stages pratiques en entreprise.**

Enfin, **pour satisfaire des besoins particuliers de formation,** il peut être fait appel à des personnes possédant les compétences spécifiques à l'enseignement professionnel considéré.

Au vu du dossier de l'intéressé présenté par l'organisme gestionnaire, le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel concerné peut, à cet effet, délivrer une autorisation d'enseignement.

Cette autorisation est accordée pour la durée du cycle de formation prévu. Elle est renouvelable sur demande expresse de l'organisme gestionnaire.

Un conseil de perfectionnement est placé auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du centre.

Cette instance dans laquelle siègent notamment des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieures au CFA, **se**

réunit au moins trois fois par an. Elle est **saisie pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement** du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, et en particulier sur :

— les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections,

— les conditions générales d'admission des apprentis,

— l'organisation et le déroulement de la formation,

— les modalités des relations entre les entreprises et le centre ou la section d'apprentissage,

— le contenu des conventions par lesquelles le centre confie une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par lui, soit à une entreprise, soit à un établissement d'enseignement.

Le conseil de perfectionnement est par ailleurs informé :

— des conditions générales de recrutement et de gestion des personnels éducatifs du centre ou de la section d'apprentissage et du plan de formation de ces personnels,

— de la situation financière du centre ou de la section d'apprentissage et des projets d'investissements,

— des objectifs et du contenu des formations conduisant aux diplômes et titres,

— des résultats aux examens,

— des décisions d'opposition à l'engagement d'apprentis et de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage,

— du projet d'établissement, lorsqu'il est institué dans un établissement où ont été ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage. ■

La coordination de la formation en centre et en entreprise

Les CFA et les sections d'apprentissage sont tenus d'assurer la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle assurée en entreprise. À cet effet, le directeur du CFA ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement :

— **établit pour chaque métier,** en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, **des progressions** conformes aux annexes pédagogiques de la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage concernée,

— **désigne, pour chaque apprenti, un formateur** qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise qui l'emploie,

— **établit et met à disposition** du responsable de la formation pratique dans l'entreprise **les documents pédagogiques** nécessaires à cet effet,

— **apporte son aide aux apprentis dont le contrat est rompu** pour la recherche d'un employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de leur formation. Éventuellement il les assiste dans l'accomplissement des formalités nécessaires pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage,

— **organise,** au bénéfice des employeurs et de leurs collaborateurs ayant la qualité de maître

d'apprentissage, **une information sur l'enseignement par alternance** ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques correspondants aux formations à dispenser,

— **organise,** à l'intention des employeurs, **toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination** de la formation dispensée en centre et la formation dispensée en entreprise,

— **organise et établit le compte-rendu de l'entretien d'évaluation prévu dans les deux mois suivant la conclusion du contrat** d'apprentissage avec l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, en cas de besoin, son représentant légal,

— **organise les stages pratiques en entreprise prévus pour les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques** au moment de l'accès à la fonction d'enseignant, puis tous les cinq ans. ■

Conventionnement avec une entreprise ou un groupement d'entreprises

Tout en gardant la responsabilité administrative et pédagogique de l'ensemble des enseignements dispensés, **un CFA peut conclure avec une ou plusieurs entreprises, ou un groupement d'entreprises, une convention** aux termes de laquelle ces entreprises (ou groupements d'entreprises) assurent une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis.

Le directeur du centre doit alors transmettre à l'autorité académique compétente un dossier qui comporte :

— le compte rendu de la consultation du ou des comités d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,

— la mention des qualifications des personnes chargées de dispenser les enseignements technologiques et pratiques,

— la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que les technologies auxquelles ils ont accès,

— le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément,

— l'avis du conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage.

L'habilitation est accordée lorsque le projet pédagogique présenté est de nature à assurer une formation satisfaisante. ■

Conventionnement avec d'autres établissements

Un CFA peut également confier par convention tout ou partie des enseignements normalement dispensés en son sein **à d'autres établissements mettant à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.**

Il peut s'agir :

- d'un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat,
- des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'État,
- des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'éducation nationale.

Comme dans le cas des conventions avec des entreprises ou groupements d'entreprises habilités, l**e CFA conserve alors la responsabilité administrative et pédagogique de l'ensemble des enseignements dispensés.** ■

Quelles sont les modalités d'exécution du contrat ?

Le temps de travail de l'apprenti

Tous les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à leur situation de jeune travailleur en formation.

Aussi, comme le souligne la circulaire DGEFP n° 2000–26 du 17 octobre 2000 relative à la **réduction du temps de travail** et à ses conséquences pour la formation en alternance, **les jeunes en contrat d'apprentissage sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise** qu'ils soient en entreprise ou en centre de formation.

De ce fait, **les excédents d'heures en CFA** (ou en section d'apprentissage) **doivent être considérés comme des heures supplémentaires,** sauf lorsque ces heures concernent des modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre.

Trois autres règles importantes encadrent le travail de l'apprenti de moins de 18 ans quand il est dans l'entreprise :

— **il ne peut être employé à un travail effectif excédant ni 8 heures par jour, ni 35 heures par semaine,** sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail, à titre exceptionnel et après avis conforme du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine,

— **le travail de nuit, c'est à dire entre 22 heures (20 heures si l'apprenti a moins de 16 ans) et 6 heures lui est interdit,** sauf dérogation accordée, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail à certains établissements lorsque relevant de certains secteurs d'activité dont la liste est fixée par le code du travail (hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, les spectacles et les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course),

— **le travail du dimanche lui est également interdit sauf dans certains secteurs** dont la liste est également précisée par le code du travail *(hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réception, cafés, tabacs et débits de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie–crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail).*

Par ailleurs, les enseignements destinés aux apprentis doivent être dispensés :

— entre 8 heures et 19 heures, pour les CFA et les sections d'apprentissage,

— selon des horaires déterminés par l'établissement de formation ou de recherche lorsque celui–ci relève de l'enseignement supérieur.

Les apprentis bénéficient au même titre que les autres salariés d'un **congé payé annuel.** Enfin, pour **préparer les épreuves** du diplôme ou du titre auxquelles ils sont tenus de se présenter, **ils ont droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables.** Ce congé donne droit au maintien du salaire. **Il doit être pris dans le mois qui précède les épreuves.** ■

La rémunération de l'apprenti

La rémunération des apprentis varie en fonction de leur âge et de leur progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	< 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	25 % SMIC	41 % SMIC	53 % SMIC*
2e année	37 % SMIC	49 % SMIC	61 % SMIC*
3e année	53 % SMIC	65 % SMIC	78 % SMIC*

(*) ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC.

Pour mémoire : le montant mensuel brut du SMIC est de 1 457,52 € sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Il devrait être revalorisé le 1er janvier 2016.

Des règles particulières sont prévues dans certains cas (prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage, modification de la durée en raison du niveau initial du jeune, contrats successifs conclus chez un même employeur, ou encore prolongation du contrat d'un apprenti handicapé...). **Notamment, en cas de formation complémentaire de même niveau** qu'un titre ou diplôme à finalité professionnelle détenu par le bénéficiaire du contrat et lorsque la qualification visée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier titre ou diplôme obtenu, il est appliqué une **majoration de 15 points** aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de la formation concernée.

La rémunération minimale est alors la suivante :

Formation complémentaire	Âge de l'apprenti		
	< 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
après un contrat d'un an	40 % SMIC	56 % SMIC	68 % SMIC*
après un contrat de deux ans	52 % SMIC	64 % SMIC	76 % SMIC*
après un contrat de trois ans	68 % SMIC	80 % SMIC	93 % SMIC*

(*) ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC.

La consultation du comité d'entreprise

Tous les ans, l'employeur se doit de consulter et d'informer le comité d'entreprise sur l'apprentissage. La consultation peut avoir lieu lors des 2 réunions consacrées au plan de formation qui doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Cette consultation spécifique porte sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuelles des accords de branche, et plus précisément sur :

— **les objectifs de l'entreprise** en matière d'apprentissage,

— **le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis** dans l'entreprise par niveau initial de formation, diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparé,

— **les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,** notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,

— **les modalités de liaison** entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,

— **l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage,**

— **les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel** des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Le comité d'entreprise doit en outre être informé :

— **du nombre d'apprentis** engagés par l'entreprise, par âge et par sexe,

— **des diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus** en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été,

— **des perspectives d'emploi des apprentis.** ■

La rupture anticipée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'une ou l'autre des parties au début du contrat d'apprentissage.

Pour tous les contrats conclus à compter du 19 août 2015, le délai de deux mois précédemment en vigueur a été allongé.

Conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, **c'est désormais jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti que le contrat peut être rompu, y compris** lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu conjointement par deux employeurs pour **l'exercice d'activités saisonnières.**

Sauf stipulation contraire dans le contrat, la rupture ne peut alors donner lieu à indemnité.

Au-delà du délai précité, **la rupture ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.** À défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties au début du contrat dans le délai prévu ci-dessus ou, au-delà, d'un commun accord doit être **constatée par écrit et notifiée** au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la

rupture est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires, **un médiateur peut être sollicité** pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage et **limiter ainsi autant que faire se peut les ruptures anticipées.**

Enfin, **le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé,** à condition d'en avoir informé l'employeur. ■

Après la fin du contrat

À l'issue du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut :

— **être embauché dans la même entreprise** avec un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire. Dans ce cas, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires, et la durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié,

— **conclure, sans condition de délai, un nouveau contrat d'apprentissage** avec le même employeur ou une nouvelle entreprise. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Si le contrat a été rompu sans que l'apprenti soit à l'initiative de cette rupture, la possibilité de poursuivre sa formation au CFA en qualité de stagiaire lui est offerte pour une durée n'excédant pas trois mois.

Enfin, le jeune conserve toujours la possibilité de poursuivre ou reprendre des études dans une filière traditionnelle de formation, de conclure un contrat de professionnalisation pour acquérir de nouvelles compétences et, bien entendu, d'accéder directement au marché du travail avec un contrat de travail de droit commun. ■

Financer l'apprentiss

Comment l'apprentissage est–il financé par l'entreprise ?

Selon le document « Formation Professionnelle » annexé au projet de loi de finances pour 2015, **les entreprises, les organismes collecteurs et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sont les principaux financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage** auxquels, ensemble, ils ont consacré 2,100 milliards d'euros en 2012, dont 1,089 milliard pour l'apprentissage. Dans le même temps, les régions ont pris la deuxième place devant l'État dont les dépenses ont reculé de 8,8 % par rapport à 2011.

Cette évolution du classement des financeurs devrait se confirmer au cours des prochaines années, du fait de la mise en œuvre du Pacte national pour la croissance arrêté en novembre 2012 et qui visait notamment à faire progresser le nombre d'apprentis de 441 709 au 31 décembre 2012 à 470 000 en 2015 et 500 000 en 2017.

En effet, **pour faciliter l'atteinte de cet objectif ambitieux, le gouvernement a décidé de réformer en profondeur l'apprentissage** en agissant selon quatre axes principaux :

1. **renforcer le financement de l'apprentissage,**
2. **simplifier la collecte** de la taxe d'apprentissage,
3. **renforcer le rôle des régions** avec :

- **la mise à disposition d'un outil de pilotage** pour dynamiser leur politique d'apprentissage (le contrat d'objectifs et de moyens),
- **la décentralisation complète des centres de formation d'apprentis**,
- **la réaffirmation de leur rôle de pilote** dans la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage dédiée au financement de l'apprentissage,

4. **sécuriser le parcours de formation des apprentis.**

Depuis la fin de l'année 2013, **six lois ont apporté d'importantes modifications à l'apprentissage ainsi qu'aux modalités de son financement.**

Il s'agit de :

— **la loi** n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 **de finances pour 2014,**

— **la loi** n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 **de finances rectificative pour 2013,**

— **la loi** n° 2014-40 du 20 janvier 2014 **garantissant l'avenir et la justice du système de retraites,**

— **la loi** n° 2014-288 du 5 mars 2014 **relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,**

— **la loi** n° 2014-891 du 8 août 2014 **de finances rectificative pour 2014,**

— **la loi** n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 **de finances pour 2015.**

Si quelques dispositions réglementaires doivent encore être prises pour leur application, **l'économie générale du dispositif est désormais connue.** Pour les entreprises, elle s'articule autour de la taxe d'apprentissage. ■

La taxe d'apprentissage

L'article 1 de la loi n° 71 – 578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles **assignait pour objet à la taxe d'apprentissage de faire participer les employeurs au financement des formations** *« qui, avant l'entrée dans la vie active, préparent les jeunes à un emploi d'ouvrier ou d'employé, spécialisé ou qualifié, de travailleur indépendant et d'aide familial, de technicien, technicien supérieur, d'ingénieur ou de cadre supérieur des entreprises des divers secteurs économiques. »*

Selon l'article 1599 ter A du code général des impôts, **sa mission est désormais de favoriser** *« l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national »* **et de contribuer** *« au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage. »* ■

Personnes assujetties et exonérations

Sauf exception, la taxe d'apprentissage est due par :

— les exploitants individuels et les sociétés de personnes dont les résultats sont passibles de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux,

— les sociétés, établissements stables français de sociétés étrangères et collectivités passibles de l'impôt sur les sociétés,

— Les personnes physiques et les sociétés de personnes qui exercent, au plan fiscal, une activité commerciale, industrielle ou artisanale,

— Les sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés, quel que soit leur objet, à l'exception des collectivités publiques ou privées sans but lucratif,

— Les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles, ainsi que leurs unions,

— Les groupements d'intérêt économique (GIE).

Sont par contre exonérées :

— **les entreprises** (entreprise individuelle ou personne morale) **qui occupent un ou plusieurs apprentis, lorsque le total des salaires versés au cours de l'année concernée n'excède pas six fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) annuel** calculé sur une base de 35 heures par semaine civile (soit 104 068 € pour la taxe due au titre de l'année 2014),

— **quelle que soit leur forme, les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement** (primaire, secondaire, supérieur, technique, agricole, industriel et commercial, technologique ainsi que l'enseignement des disciplines médicales et paramédicales placé sous l'autorité du Ministère de la Santé),

— l**es groupements d'employeurs composés d'agriculteurs** ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant eux–mêmes de l'exonération. ■

Montant de la taxe d'apprentissage

Le montant de la taxe est de 0,68 % de la base d'imposition (Base Brute Sécurité Sociale).

Dans les départements du **Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle,** il est de **0,44 %** des rémunérations versées aux salariés des établissements qui y sont implantés, quel que soit le siège du principal établissement de l'entreprise.

L'assiette étant la même que celle retenue par le code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, **il faut prendre en compte *« l'ensemble des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail,*** *notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. »*

Par contre, **toutes les sommes qui ne constituent pas des rémunérations au sens de la réglementation sociale doivent être exclues,** en particulier :

— ***« les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation ou des plans***

d'épargne salariale dans les conditions et limites prévues par le Code du travail ;

— ***les gains réalisés lors de la cession*** d'actions gratuites, de titres issus de la levée d'options sur titres ou de l'exercice de bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise lorsque les conditions pour bénéficier du régime fiscal et social spécifiques sont respectées ;

— ***les indemnités de rupture du contrat de travail*** à hauteur de la fraction de ces indemnités exonérées de cotisations de sécurité sociale. »

Il en est de même des sommes expressément exclues de l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle par la loi, dont notamment :

— *« la prime de partage des profits instituée par l'article 1er de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 ;*

— *l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire ou facultative par l'employeur des frais de trajets entre le domicile et le lieu de travail dans les conditions prévues au 19 ter de l'article 81 du CGI ».*

En revanche, comme l'a précisé un arrêt du Conseil d'État en date du 8 avril 2013 [4], « ***la référence à l'assiette des cotisations sociales ne conduit pas à appliquer les dispositifs de réduction ou d'exonération concernant les cotisations de sécurité sociale. De telles mesures sont en effet sans incidence sur la qualification de rémunération au sens des dispositions du code de la sécurité sociale et donc sur l'assiette de la taxe d'apprentissage. »*** De ce fait, les rémunérations versées aux expatriés sont à prendre en compte pour le calcul de la taxe d'apprentissage, même si leurs employeurs établis en France ne sont pas redevables de cotisations sociales sur les rémunérations versées aux salariés qu'ils emploient lorsque ces derniers exercent leur activité à l'étranger. ■

[4] - *CE, arrêt du 8 avril 2013, n° 346808*

Les différentes fractions de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage se décompose en trois fractions :

— **la « fraction régionale pour l'apprentissage »**, d'un montant égal à 51 % de la taxe due, collectée par les OCTA pour le compte du Trésor public,

— **le « quota »,** d'un montant égal à ***26 %*** de la taxe due qui doit être affecté sous la forme de **concours financiers aux organismes gestionnaires de CFA et de sections d'apprentissage,** ainsi qu'à certaines écoles d'enseignement technologique et professionnel, **et obligatoirement pour les employeurs d'apprentis aux CFA ou sections d'apprentissage qui accueillent ces apprentis,**

— **le solde de la taxe ou « hors quota »,** soit 23 % de la taxe d'apprentissage due ***après acquittement de la fraction régionale et du « quota »,*** qui peut être utilisé par les employeurs sous la forme de subventions destinées aux formations initiales technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage et le cas échéant à l'apprentissage (en complément des concours financiers obligatoires) ainsi qu'aux frais relatifs aux activités complémentaires de ces formations.

Sauf dans le cas où une régularisation doit être effectuée directement auprès du Trésor Public, le **recours à un organisme collecteur habilité (OCTA) est obligatoire** pour toutes les dépenses libératoires de la taxe ainsi que pour le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Ces OCTA doivent s'assurer de la réalité et du bien-fondé des dépenses libératoires exposées par les entreprises. **Ils délivrent un reçu** détaillant ces dépenses.

Deux types d'organismes sont concernés :

1. **Les OPCA de branches ou interprofessionnels.** Une vingtaine devrait être habilitée par l'État à collecter, **sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle,** les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux

établissements habilités à les percevoir.

L'habilitation d'un OPCA en qualité d'OCTA lui permettra de collecter la taxe d'apprentissage sur tout le territoire national, mais uniquement dans tout ou partie de son champ de compétences tel qu'il aura été déterminé par accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans ce champ pour l'obtention de l'agrément d'OPCA.

Quel que soit son effectif, **lorsqu'une entreprise relèvera d'un OPCA qui n'est pas habilité à collecter la taxe d'apprentissage ou que l'habilitation de cet organisme ne concernera pas la branche professionnelle** dont l'entreprise relève, **cette dernière pourra effectuer ses versements à un OPCA interprofessionnel** habilité en qualité d'OCTA.

Toutefois, par dérogation à ce principe, les OCTA habilités à collecter sur le territoire national sur un champ de compétences interprofessionnel les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage pourront, en 2016 et 2017, recevoir les versements **de l'ensemble des entreprises dus respectivement au titre des salaires versés en 2015, d'une part, et 2016, d'autre part.**

2. **Les chambres consulaires régionales** [5]. Dans chaque région, une seule pourra être habilitée par l'autorité administrative à collecter les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage **auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région** et à les reverser aux établissements autorisés à les percevoir. **La chambre consulaire régionale habilitée devra avoir été préalablement désignée dans une convention conclue entre les chambres consulaires régionales, cette convention** définissant par ailleurs les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage au niveau régional. ■

[5] - *Chambre régionale de commerce et d'industrie, Chambre régionale des métiers et de l'artisanat, Chambre régionale d'agriculture*

Les modalités d'utilisation de la taxe

1. Les dépenses imputables au titre du quota

Une fois effectué le reversement de la fraction régionale par l'intermédiaire d'un OCTA unique, l'employeur peut se libérer du quota en apportant son concours financier :

• **en priorité, s'il est employeur d'apprenti(s), au(x) CFA ou à la (aux) section(s) d'apprentissage où est (sont) inscrit(s) cet (ces) apprenti(s), par l'intermédiaire d'un seul OCTA,** y compris lorsqu'il apporte son concours financier à plusieurs centres de formation ou sections d'apprentissage.

Le concours financier doit être égal, **dans la limite du quota, au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage,** étant rappelé que, ***« sauf accord de la région, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit ».*** Les listes des coûts de formation en apprentissage sont publiées chaque année par les préfets de région, au plus tard le 31 décembre. Elles peuvent être consultées et/ou téléchargées sur les sites Internet des préfectures concernées.

• **sur le solde éventuel,** et toujours par l'intermédiaire d'un seul organisme collecteur par :

— des concours apportés aux CFA, aux sections

d'apprentissage et à certaines écoles d'entreprises,

— le cas échéant pour les entreprises du secteur des banques et des assurances, par des concours financiers consentis aux centres de formation qui leur sont propres et qui existaient avant le 1er janvier 1977,

— des versements au Trésor Public.

2. Le financement d'autres dépenses relatives aux premières formations technologiques

Sauf pour les établissements situés dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin ou la Moselle pour lesquels seules sont admises des dépenses libératoires du quota, **dès lors qu'une entreprise est en règle au regard de son obligation de financement de l'apprentissage** (quota et, le cas échéant, contribution supplémentaire à l'apprentissage), celle-ci peut bénéficier d'une exonération totale ou partielle de la taxe, au titre du « hors quota » à raison :

• **des dépenses réellement exposées** afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles **dispensées hors du cadre de l'apprentissage,** c'est à dire **des formations qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au RNCP et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.** Ces formations sont dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié,

• **des subventions versées** à un CFA ou une section d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire dont ils sont redevables en qualité d'employeur d'apprenti(s), en complément du montant déjà versé au titre du solde du quota, **lorsque ce montant déjà versé est inférieur à celui des concours financiers obligatoires** dus à ce centre de formation d'apprentis ou à cette section d'apprentissage.

Dans ce cadre, peuvent exclusivement être déduits :

• **les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire** des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formation initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage,

- **toutes les subventions versées aux CFA et section d'apprentissage, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité** conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales,
- **les frais de stage organisés en milieu professionnel,** dans le cadre de la scolarité, à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité ainsi que les **stages d'étudiants intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire,** dans la limite de **3 % du montant de la taxe d'apprentissage due.**

Ces stages sont désormais répartis en **deux catégories** contre trois précédemment :

- **A, pour les niveaux de formation III, IV et V,**
- **B, pour les niveaux I et II.**

Les pourcentages qui leur sont affectés sont les suivants :

- **A : 65 %**,
- **B : 35 %.**

Les possibilités de « cumul » étant supprimées, les versements doivent toujours être effectués en fonction du niveau dans lequel les formations se situent. Toutefois, **les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage sont dispensés de l'obligation**

de respecter la répartition par niveau de formation lorsque le montant brut de leur taxe n'excède pas 415 €.

Pour l'exercice 2015 (taxe sur les salaires 2014), les forfaits pour chaque jour de présence du stagiaire dans l'entreprise étaient de :

- 25 €/jour pour la catégorie A,
- 36 €/jour pour la catégorie B.

Dans le cadre ainsi défini, **sont habilités à percevoir des versements au titre du « hors quota » :**

- les établissements publics d'enseignement du second degré,
- les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'État,
- les établissements publics d'enseignement supérieur,
- les établissements gérés par une chambre consulaire,
- les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif,
- les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

Mais aussi, par dérogation et dans la limite de 26 % du montant de la taxe restant dû après acquittement de la fraction régionale et du quota, soit 5,98 % du total de la taxe d'apprentissage due, certains établissements, organismes et services peuvent également bénéficier de versements au titre du « hors quota » :

- les **Écoles de la deuxième chance,** les centres de formation gérés et administrés par **l'établissement public d'insertion de la défense et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification,**
- les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un **accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation,** ainsi que

les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au profit d'élèves qui éprouvent des difficultés graves et permanentes,

- certains **établissements ou services d'aide par le travail,**
- certains **établissements ou services de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle,**
- **les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation,**
- **les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation** tout au long de la vie,
- **les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle,** agissant au plan national pour la **promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.**

Comme pour les coûts de formation en apprentissage, **les listes des coûts de formation et organismes et services éligibles au titre du « hors quota » sont publiées par les préfets de région, au plus tard le 31 décembre de chaque année.** Elles peuvent également être consultées et/ou téléchargées sur les sites Internet des préfectures concernées. ■

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

L'objet de la CSA

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) vise à **inciter les entreprises de 250 salariés et plus à recourir davantage aux contrats favorisant l'insertion professionnelle.**

Les entreprises assujetties

Seules sont concernées, **les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage qui ne peuvent pas justifier du respect d'un seuil minimal de 5 % en 2015** (collecte 2016), contre 4 % en 2014 (collecte 2015) :

— **salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,**

— **jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise** (VIE),

— **jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche** (CIFRE).

Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions définies par le Code du travail :

— **les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile** sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise,

— **les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure,** qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, **ainsi que les salariés temporaires,** sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. **Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,** notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation,

— **les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Par contre, certains salariés ne doivent pas être comptabilisés, notamment les apprentis, les bénéficiaires d'un **contrat aidé** (contrat initiative emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi) ou encore les titulaires d'un **contrat de volontariat international en entreprise** (VIE). ■

Montant de la contribution

Le montant de la CSA est calculé en fonction du **« quota d'alternants »** de l'entreprise, c'est-à-dire du pourcentage des personnes sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage, bénéficiaires de VIE et/ou de CIFRE) par rapport à l'effectif annuel moyen de l'entreprise qui, pour chaque année civile, est égal à la moyenne des effectifs mensuels tous établissements confondus.

Pour les entreprises de 250 à moins de 2 000 salariés, le coût peut ainsi varier de 0,05 % à 0,4 % de la masse salariale (hors les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle où les taux sont réduits à 52 % de leur montant) le quota d'alternants à respecter étant désormais défini à 5 % en 2015 (CSA 2016 et suivantes) :

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, la CSA pourra représenter 0,6 % de la masse salariale (hors les départements du Haut-Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle où les taux sont également réduits à 52 % de leur montant) le quota d'alternants à respecter, plafonné à 4 % en 2014 pour le calcul de la CSA 2015, étant passé à 5 % à partir de 2015 pour le calcul de la CSA 2016 et des années suivantes.

Aucune dépense n'est admise en exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, mais **les employeurs qui en sont redevables ont la possibilité de verser cette contribution par l'intermédiaire de leur OCTA aux CFA et sections d'apprentissage de leur choix.**

Toutefois, **lorsque le montant du quota de la taxe d'apprentissage n'a pas permis à l'entreprise de couvrir ses concours financiers obligatoires, le montant de la CSA doit alors être obligatoirement affecté à la couverture de ces concours financiers,** le solde éventuel après ces versements pouvant être affecté librement par l'entreprise concernée.

Le versement doit être effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle du versement des salaires.

À défaut de versement ou en cas de versement

insuffisant à la date précitée, le montant de la contribution est versé au comptable public compétent, accompagné du bordereau établi selon un modèle fixé par l'administration, **au plus tard le 30 avril** de la même année, majoré de l'insuffisance constatée.

Les dispositions qui précèdent sont applicables à toutes les entreprises, y compris les Entreprises de Travail Temporaire (ETT).

Pour ces dernières toutefois, les salariés intérimaires ne doivent pas être pris en compte, ni pour le calcul du seuil de 5 % pour les rémunérations versées en 2015, ceux-ci étant déjà pris en compte pour le calcul de l'effectif moyen des entreprises utilisatrices, ni pour les rémunérations qui leur sont versées. ■

Exonérations

Des exonérations sont prévues pour les entreprises de 250 salariés et plus **dont le pourcentage des seuls salariés bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation** est supérieur à 3 % dès lors qu'elles remplissent l'une des conditions suivantes :

— **l'effectif des salariés concernés a progressé d'au moins 10 %** par rapport à l'année précédente,

— **l'effectif des mêmes salariés a progressé** par rapport à l'année précédente et

• **l'entreprise relève d'une branche couverte par un accord** prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % des salariés éligibles dans les entreprises de 250 salariés et plus,

• **l'entreprise justifie que la progression est atteinte dans les proportions prévues** par l'accord au titre de l'année considérée. ■

Quelles son

Les exonérations de charges

Tous les employeurs d'apprentis bénéficient d'une **exonération de charges sociales.** Le montant varie toutefois en fonction de l'activité et de l'effectif de l'entreprise.

Dans tous les cas, et ceci quel que soit l'effectif de l'entreprise, une partie égale à 11 % du salaire versé aux apprentis est exonérée de toute charge sociale d'origine légale et conventionnelle et de toute charge fiscale.

Pour les entreprises artisanales et/ou de moins de 11 salariés, l'État prend en charge l'intégralité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de la cotisation patronale accidents du travail et maladies professionnelles, dues pour les rémunérations versées aux apprentis dès lors que ceux–ci sont embauchés par des employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises en Alsace Moselle) ou par d'autres employeurs inscrits au registre du commerce qui emploient moins de onze salariés.

Sont ainsi exonérées pour ces employeurs :

— **les cotisations patronales et salariales dues**

t les aides prévues ?

au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et des allocations familiales,

— **la contribution FNAL** (fonds national d'aide au logement),

— **les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage,**

— **le versement transport et le forfait social** le cas échéant,

— **la contribution solidarité pour l'autonomie.**

Pour les autres entreprises, sont exonérées pour les rémunérations versées aux apprentis :

— **les cotisations patronales et salariales d'assurances sociales** (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse),

— **les cotisations patronales d'allocations familiales.**

Par contre, restent dues :

— la cotisation **accident du travail et maladie professionnelle** (AT et MP),

— **la majoration complémentaire** éventuelle de la cotisation **accident du travail,**

— la contribution de **solidarité pour l'autonomie,**

— la contribution **FNAL** (fonds national d'aide au logement),

— les cotisations patronales **d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires** (AGS),

— le cas échéant, **le versement transport et le forfait social,**

— **la contribution solidarité pour l'autonomie.**

Par ailleurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, **la rémunération des apprentis n'est assujettie ni à la CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale), **ni à la CSG** (contribution sociale généralisée).

L'effectif de l'entreprise s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage, sans prise en compte des apprentis et des contrats aidés qui traditionnellement sont exclus des calculs d'effectifs. Il doit être calculé en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Les effectifs du mois sont déterminés en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la

détermination de cette moyenne.

Comme lorsqu'elles sont prises en charge par l'État, **l'assiette des cotisations sociales dues par les employeurs d'au moins onze salariés sur le salaire versé aux apprentis est forfaitaire.**

Prenant en compte les dernières évolutions législatives, l'ACOSS a publié une circulaire en date du 18 août 2014 (n° 2014 – 0000032) qui précise **les assiettes forfaitaires et les cotisations dues** par les employeurs pour les rémunérations versées aux apprentis à compter du 1er janvier 2014. Elle est téléchargeable dans la rubrique "Législation en ligne » à l'adresse :

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/

L'Agence y souligne notamment **que la rémunération réelle versée à l'apprenti constitue l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base. Pour les cotisations dues au titre des autres risques, comme auparavant, une assiette forfaitaire est maintenue :** elle est égale à la rémunération légale, exprimée en pourcentage du SMIC, abattue de l'équivalent de 11 points de cette même rémunération légale.

Les employeurs bénéficiant d'une exonération des cotisations sur la part correspondant à la différence entre l'assiette réelle et l'assiette abattue qui est prise en compte pour les autres risques, ces modifications n'ont aucun impact financier sur eux. Par contre, l'assiette de calcul de la cotisation vieillesse étant désormais une assiette réelle, **les apprentis devraient pouvoir valider des trimestres correspondant à la rémunération totale perçue au cours de leur apprentissage.** Pour ceux qui ne valideraient toujours pas autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage sur une année civile, la loi a introduit un système de validation complémentaire de droits à retraite. Dans ce cadre, le fonds de solidarité vieillesse prend en charge le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de permettre la validation auprès des régimes de base d'un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

La loi étant applicable **à compter du 22 janvier 2014,** les employeurs doivent, à compter des payes

de février 2014, d'une part, calculer le montant des cotisations d'assurance vieillesse de base sur l'assiette réelle, et, d'autre part, déclarer dans la DADS au titre des salaires versés en 2014 les cotisations d'assurance « vieillesse-veuvage » en appliquant le taux en vigueur à la rémunération réelle (sans abattement).

Un contrat d'apprentissage pouvant être désormais conclu pour une durée indéterminée, l'ACOSS précise que dans un tel cas ***« l'exonération de cotisations dont bénéficient les employeurs ne vaut que pour la période dite « période d'apprentissage"*** *laquelle est égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans). La prise en charge de ces cotisations et contributions sociales, calculées les unes sur une assiette forfaitaire et l'autre sur une assiette réelle, est assurée par l'État sur la base d'une assiette forfaitaire. »*

La circulaire souligne aussi que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) reste inchangé et que les bénéficiaires du DIMA ne sont pas concernés par le régime social applicable aux apprentis : *« La formation n'est pas rémunérée. En cas de stage donnant lieu à gratification, il y a lieu d'appliquer le régime social des stagiaires prévu à l'article L. 242¬4¬1 du code de la sécurité sociale. »*

La circulaire précise ensuite les conséquences en matière de cotisations des exonérations liées au contrat d'apprentissage et rappelle que **la rémunération des apprentis n'est assujettie ni à la CSG, ni à la CRDS.**

A propos de l'assiette des cotisations et contributions sociales, l'ACOSS attire l'attention des employeurs sur le fait que **les apprentis bénéficient d'une assiette forfaitaire et donc que la rémunération réelle perçue, l'horaire de travail, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ou les avantages en nature éventuels dont bénéficieraient les apprentis n'ont aucune incidence sur le calcul des cotisations.**

« En revanche, dès lors que la cotisation vieillesse est désormais calculée sur une assiette réelle, tous les éléments inclus dans la rémunération doivent être pris en compte : avantages en nature, espèces... »

En matière d'intéressement, de participation, de plan d'épargne et de prime de partage des profits, l'ACOSS précise que si la rémunération des apprentis est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, cette exclusion est limitée aux seuls salaires. Sur ces éléments, **les employeurs sont donc redevables de la CSG et de la CRDS au taux de 8 % sans abattement à l'exception de la prime de partage des profits qui bénéficie de l'abattement de 1,75 %.** Ils sont également redevables du forfait social au taux de 20 % dès lors que ces sommes sont exclues de l'assiette des cotisations et soumises à CSG et CRDS.

Enfin, si les contributions patronales destinées à financer des avantages complémentaires de prévoyance au bénéfice des apprentis sont, à titre de simplification, exonérées de CSG/CRDS, depuis le 1er janvier 2012, le forfait social est dû au taux de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance versées au bénéfice des apprentis, par les employeurs de 10 salariés et plus, sous réserve que ces contributions respectent l'ensemble des conditions relatives à la protection sociale complémentaire collective et obligatoire et puissent être exclues de l'assiette des cotisations. ■

Le « bonus » alternance

Tous les employeurs de 250 salariés et plus qui, en 2015, dépassent le seuil de 5 % « d'alternants » dans l'effectif annuel moyen de l'entreprise, tous établissements confondus, et qui sont redevables de la taxe d'apprentissage **peuvent bénéficier d'une aide pour la partie de l'effectif annuel moyen d'alternants comprise entre le seuil de 5 % et 7 %** à compter des rémunérations versées en 2015.

En pratique, **il s'agit d'une créance imputable sur le « hors quota ».**

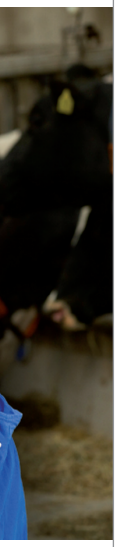
Pour vérifier si le quota d'alternants est atteint, il faut prendre en compte :

— les titulaires d'un **contrat d'apprentissage,**

— les bénéficiaires d'un **contrat de professionnalisation,**

— les personnes accomplissant un volontariat international en entreprise **(VIE)**,

— les personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche **(CIFRE)**.



Pour le calcul du « bonus », tous les alternants éligibles doivent être comptabilisés (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, VIE et CIFRE).

Le montant de la créance de l'entreprise est égal au **pourcentage de l'effectif qui, dans la limite de deux points, dépasse le « quota »** d'alternants, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100 puis multiplié par le **montant unitaire de 400 €** qui a été fixé par un arrêté du 9 décembre 2014 publié au JO du 26 décembre 2014.

À titre d'exemple, une entreprise de 350 salariés dont l'effectif moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissagege et/ou de VIE serait de 28, soit 8 % plafonnés à 7 %, pourrait ainsi imputer sur la part hors-quota de sa taxe d'apprentissage :
400 € x 2 x (350 : 100) = **2 800 €**. ■

Le crédit d'impôt apprentissage

Toutes les entreprises qui exercent une **activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole,** quel que soit le mode d'exploitation de ces entreprises (entreprises individuelles, sociétés de personnes, sociétés de capitaux, etc.) et qui sont **soumises à l'impôt sur les bénéfices** selon le régime du bénéfice réel normal ou simplifié d'imposition, de plein droit ou sur option, **ou à l'impôt sur le revenu selon le régime de la déclaration contrôlée peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt lorsqu'elles emploient des apprentis en première année de leur cycle de formation** (les apprentis en 2e ou 3e année du cycle de formation ne sont plus concernés par le dispositif).

En outre, seuls ouvrent droit au crédit d'impôt les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP et, sauf exception, **de niveau inférieur ou égal au niveau III,** c'est-à-dire Bac + 2.

Enfin, seuls les apprentis dont le contrat atteint une **durée minimale d'un mois** peuvent être pris en compte. ■

Montant du crédit d'impôt apprentissage

A compter du 1er janvier 2014, le crédit d'impôt dont les entreprises employant des apprentis sont susceptibles de bénéficier est égal à **1 600 €** (montant inchangé) **multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis éligibles dans les conditions rappelées ci-dessus.**

Comme précédemment, et ce quel que soit le diplôme préparé, le montant de 1 600 € est porté à **2 200 € dans les cas suivants :**

— la qualité de **travailleur handicapé** est reconnue à l'apprenti,

— l'apprenti bénéficie d'un **accompagnement personnalisé et renforcé** d'une Mission Locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou d'une Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO),

— l'apprenti est employé par une **entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant »**, qui, d'après l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, peut être attribué *« à toute entreprise qui détient un patrimoine économique, composé en particulier d'un savoir-faire rare, renommé ou ancestral, reposant sur la maîtrise de techniques traditionnelles ou de haute technicité et circonscrit à un territoire »,*

— **le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de VIE.**

Le crédit d'impôt apprentissage est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis employés par l'entreprise **minoré des aides publiques reçues en contrepartie de l'accueil de ces apprentis** par l'entreprise.

Pour le calcul du plafond, les dépenses de personnel afférentes aux apprentis retenues comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires effectivement prises en charge par l'entreprise :

— les salaires proprement dits,

— les avantages en nature,

— les primes,

— les cotisations sociales obligatoires (sécurité sociale, assurance chômage, caisses de retraite complémentaire).

Seules les dépenses de personnel strictement afférentes aux apprentis doivent être prises en compte pour le calcul du plafond. Les dépenses de personnel afférentes aux maîtres d'apprentissage qui sont directement responsables de la formation des apprentis ne sont donc pas à prendre en compte.

Les aides publiques qu'il convient de déduire, sont celles au titre de l'année au cours de laquelle elles sont perçues par l'entreprise. Sont notamment visées les exonérations de charges sociales, la prime à l'apprentissage ainsi que d'autres aides ou subventions spécifiques qui peuvent être attribuées par les régions, d'autres collectivités territoriales, ou encore l'AGEFIPH. ■

Les aides régionales

— Les contrats d'apprentissage conclus **dans les entreprises de moins de 11 salariés** ouvrent droit à une prime versée par la Région (ou la Collectivité Territoriale de Corse) à l'employeur. **La Région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation,** ainsi que ses modalités d'attribution.

— **La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés** ouvre droit, à l'issue de la période au cours de laquelle le contrat peut être rompu librement, à **une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €.**

Cette aide est versée par la Région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

- **l'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente** dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti,
- **l'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période de quarante-cinq jours précitée.** Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

La Région et la Collectivité Territoriale de Corse déterminent les modalités de versement.

— **une aide « TPE Jeunes apprentis »**, financée par l'État, dont les entreprises de moins de onze salariés peuvent bénéficier, pour le recrutement en contrat d'apprentissage (à compte du 1er juin 2015) de toute personne âgée de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat.

D'un montant forfaitaire de 1 100 € par trimestre, soit 4 400 € pour une année entière, elle est versée pour la 1ère année d'exécution du contrat.

— **D'autres aides peuvent être prévues par les collectivités territoriales** pour les apprentis et/ou leurs employeurs. Pour les découvrir, vous pouvez utilement consulter les sites des conseils régionaux qui sont tous accessibles depuis le portail de l'Association des Régions de France (ARF) : *http://www.arf.asso.fr/.* ■

Les aides de l'Agefiph

Depuis 1987, l'Agefiph *(Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)* agit en faveur de **l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées** dans les entreprises privées domiciliées en France, **quel que soit leur effectif et qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi des personnes handicapées** (à partir de 20 salariés).

Une aide spécifique a été mise en place pour inciter les entreprises à recruter en contrat d'apprentissage.

Les employeurs de jeunes en apprentissage de plus de 16 ans dont le handicap est notifié par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peuvent ainsi prétendre à une aide de :

— 1 500 € pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois,

— 3 000 € pour un contrat d'apprentissage égal à 12 mois,

— 4 500 € pour un contrat d'apprentissage supérieur à 12 mois et inférieur à 18 mois,

— 6 000 € pour un contrat d'apprentissage

supérieur à 18 mois et inférieur à 24 mois,

— 7 500 € pour un contrat d'apprentissage supérieur à 24 mois et inférieur à 30 mois,

— 9 000 € pour un contrat d'apprentissage supérieur à 30 mois et inférieur ou égal à 36 mois,

— 13 000 € pour un contrat d'apprentissage en CDI.

Par ailleurs, l'Agefiph verse aux personnes handicapées embauchées avec un contrat d'apprentissage :

— 1 500 € pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois. Le montant est doublé (3 000 €) si le salarié est âgé de 45 ans et plus,

— 3 000 € pour un contrat d'apprentissage de 12 mois et plus. Le montant est doublé (6000 €) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

La demande doit être formulée dans les trois mois suivant la date d'embauche, soit directement par l'employeur auprès de l'Agefiph, soit avec l'aide du conseiller du réseau Cap emploi, de Pôle emploi ou de la Mission locale qui a soutenu la démarche. À cet effet, un dossier « PDF » téléchargeable est mis à disposition des employeurs sur le site de l'Agefiph : *http://www.Agefiph.fr/*

En complément, l'Agefiph a mis en place une aide à la pérennisation du contrat d'apprentissage pour inciter les entreprises à conserver un salarié suite au contrat d'apprentissage :

— 4 000 € pour un CDI à temps plein,

— 2 000 € pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16 h hebdomadaires,

— 2 000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein,

— 1 000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16 h hebdomadaires.

La demande doit aussi être formulée dans les trois mois suivant la date d'embauche, soit directement par l'employeur auprès de l'Agefiph, soit avec l'aide du conseiller du réseau Cap emploi, de Pôle emploi ou de la Mission locale qui a soutenu la démarche. ■

ANNEXE I

Les principaux textes de référence

Pour le contrat d'apprentissage

Le Code du Travail (parties législatives et réglementaires)
— 4e partie : Santé et sécurité au travail
Livre Ier – Titre V — Chapitre III : jeunes travailleurs
— 6e partie : La formation tout au long de la vie
Livre I : Principes généraux et organisation institutionnelle
Livre II : L'apprentissage

Le code de l'éducation (partie législative)
— 1re partie : dispositions générales et communes
— 2e partie : les enseignements scolaires
Titre III : Les centres de formation d'apprentis
— 4e partie : les personnels
Titre III – Chapitre VI : les personnels des CFA

Le code de l'éducation (partie réglementaire)
— Livre II : L'administration de l'éducation
Chapitre IV – Section 3 : Formation professionnelle et apprentissage
— Livre III : L'organisation des enseignements scolaires
Titre V – Chapitre II : La formation professionnelle et l'apprentissage des jeunes handicapés
— Livre IV : Les établissements d'enseignement scolaire
Titre III : Les centres de formation d'apprentis

Les circulaires du ministère en charge de l'apprentissage
— Bulletin officiel « Travail Emploi Formation Professionnelle »

Les circulaires du ministère en charge de l'éducation nationale
— Bulletin officiel « Éducation nationale »
— Bulletin officiel « Enseignement supérieur et recherche »

Les Codes du travail, le code de l'éducation et les bulletins officiels des ministères sont consultables et téléchargeables depuis le site Internet de Legifrance :
http://www.legifrance.gouv.fr/

Les bulletins officiels sont aussi consultables et téléchargeables depuis les sites internet des ministères concernés :
http://travail-emploi.gouv.fr/
et *http://www.education.gouv.fr/*

Pour le financement de l'apprentissage

Le code général des impôts
— Livre Ier — 1re Partie – Titre Ier – Chapitre IV — Section II
XXXII : Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage
— Livre Ier — 2e Partie – Titre IIbis — Chapitre Ier
Taxe d'apprentissage
— Livre Ier — 2e Partie – Titre III — Chapitre Ibis
Section VIIbis : Contribution supplémentaire à l'apprentissage

L'annexe 3 du Code général des impôts
— Livre Ier — 1re Partie – Titre Ier – Chapitre II
Section V octies : Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage
— Livre Ier — 2e Partie – Titre Ister
Chapitre unique : Taxe d'apprentissage
— Livre II — Chapitre Ier – Section I – II
13 : Taxe d'apprentissage

Les instructions fiscales de la DG des Finances Publiques
— Bulletin officiel des Finances Publiques (BOFIP – Impôts)

Le Code général des impôts, ses annexes ainsi que le bulletin officiel des finances publiques sont consultables et téléchargeables depuis le site Internet de Legifrance :
http://www.legifrance.gouv.fr/
Les instructions fiscales de la DGFIP sont aussi consultables et téléchargeables depuis la rubrique « Documentation fiscale » de son site Internet :
http://www.impots.gouv.fr/

ANNEXE II

Quelques sites internet utiles

Le Portail de l'alternance :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/

Mis en place par les pouvoirs publics, le Portail de l'alternance contient tous les outils nécessaires pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage : simulation du coût, recherche de candidats et de formations, saisie en ligne du contrat, etc.

Le site du CPF :

http://www.moncompteformation.gouv.fr/

Le compte personnel de formation est un droit nouveau dont tous les salariés, notamment les apprentis, sont dotés dès leur entrée dans la vie active. Il leur permet de bénéficier, à leur initiative et jusqu'à leur départ à la retraite, y compris en cas de perte d'emploi, de formations pour l'acquisition de connaissances de base ou d'une qualification ou encore d'un accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience. Le site contient toutes les informations nécessaires sur le fonctionnement du CPF ainsi que sur les modalités d'activation et de suivi des comptes individuels.

Le Centre Inffo :

http://www.centre-inffo.fr/

Agence officielle d'information sur la formation tout au long de la vie, le Centre Inffo conçoit et diffuse au niveau national des prestations, des produits et des services d'information, d'expertise et de formation sur la formation : actualité, droit et pratiques, notamment dans le cadre de la dernière réforme.

L'ONISEP :

http://www.onisep.fr/

L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions) est un établissement public qui édite, produit et diffuse toute l'information sur les formations et les métiers. Il propose aussi des services aux élèves, parents et enseignants.

L'Apprenti :

http://www.lapprenti.com/

Média d'information privé et indépendant, L'APPRENTI © veut apporter au public une information objective sur tous les évènements liés à l'apprentissage. Outre des témoignages, il contient de nombreuses informations pratiques et comporte notamment des liens vers les sites Internet des CFA.

OPCALIA :

http://www.opcalia.com/

OPCALIA est un acteur national de premier plan dans la collecte et la gestion des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Disposant d'une organisation et d'une implantation qui lui permettent de proposer sur tout le territoire national des services de proximité : conseil, information, élaboration de projets de formation, financement, OPCALIA facilite la montée en compétences des salariés et des entreprises qu'il accompagne pour optimiser leurs investissements formation.

OCTALIA

INITIATEUR DE COMPÉTENCES

Le site d'OCTALIA :

Résultant d'une initiative conjointe du MEDEF et de l'UNIPE, OCTALIA fédère actuellement 15 ex-OCTA interprofessionnels ou de branches partageant les mêmes valeurs et qui sont décidés à jouer un rôle moteur dans la construction et le développement de l'apprentissage de demain.

Esprit de concertation, respect des champs de compétences, de l'historique et du savoir-faire de chacun de ses membres, actuels ou futurs sont les principes sur lesquels tout nouvel adhérent s'engage, en particulier pour la promotion des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue basés, entre autres sur la pratique de l'alternance.

A compter du 01/01/2016, OCTALIA deviendra le délégataire unique d'OPCALIA avec le souci d'accompagner les entreprises au niveau des branches et des territoires.

NOTES

NOTES

INITIATEUR DE COMPÉTENCES

Immeuble Titien.
48-50 rue de la Victoire. 75009 Paris
Tél. : 01 45 74 33 44
info@octalia.org - www.octalia.org

N° A1070

Interviews et rédaction : Gérard Guédez/Media-Slide. Création et réalisation : Trait d'Union. RCS 483 556 692 Nanterre - Nov. 2015