

L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

LE GUIDE DES EMPLOYEURS



La formation supérieure optimisée par l'Apprentissage

L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

GUIDE DES EMPLOYEURS

Forma-Sup Ain Rhône Loire vous remercie d'avoir choisi de vous engager dans la voie de l'alternance en signant un contrat d'apprentissage avec un jeune qui va préparer un diplôme ou titre certifié de bac + 2 à bac + 5.

Véritable élément de votre politique de gestion des ressources humaines, l'apprentissage vous permet :

- Un management par les compétences,
- Une stratégie de recrutement adaptée à vos besoins,
- Une planification de votre organisation,
- Un mode de formation inductif, conforme à vos attentes,
- Un dispositif facilitant l'intégration dans l'entreprise.

Sur le plan financier, vous bénéficierez des avantages suivants :

- Une exonération d'une partie des charges patronales et salariales,
- Un crédit d'impôt, à partir de 1 600 euros par an et par apprenti,
- Une indemnité annuelle par apprenti et une aide à la formation de votre maître d'apprentissage.

Ce guide a été conçu pour vous permettre de mieux connaître le dispositif de l'apprentissage organisé par le code de travail, en application du code de travail, et de répondre à l'ensemble de vos questions.

Forma-Sup ARL reste à votre entière disposition pour vous accompagner dans votre démarche apprentissage, répondre à vos questions, vous conseiller et vous apporter son soutien.

Attention, ce guide n'est pas contractuel.

Cette version du mois de juin 2008 est soumise aux modifications de la loi et de la réglementation des institutions compétentes : Conseil Régional, DDTEFP, etc...

N.B : Les articles de loi cités dans ce guide sont issus du code du travail

CONTENU DU GUIDE

INTRODUCTION	4
A. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5
A1 - Le contrat d'apprentissage en 1 page.....	5
A2 - Nature du contrat.....	6
A3 - Durée du contrat	6
A4 - Rupture et modifications de contrat.....	7
A5 - Conditions relatives à l'apprenti.....	7
A6- Conditions relatives à l'entreprise	8
A7 - Maître d'apprentissage.....	8
A8 - Rémunération	9
A9 - Assiduité de l'apprenti.....	10
A10 - Les congés.....	11
A11 - Obligations de l'apprenti liées au contrat d'apprentissage	11
A12 - Obligations de l'entreprise liées au contrat d'apprentissage	11
A13 - Procédure d'embauche.....	12
B. LES CONDITIONS FINANCIERES	13
B1 - Exonération des cotisations.....	13
B2 - Aides financières	15
B3 - Aide à la formation des maîtres d'apprentissage.....	16
B4 - Création d'un crédit d'impôt.....	16
B5 – Aides pour l'accueil d'un apprenti reconnu travailleur handicapé	17
B6 - Financement de l'apprentissage.....	18
C. VOS CONTACTS AU CFA	21

INTRODUCTION

FORMA-SUP AIN RHONE LOIRE (ARL), Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour l'enseignement supérieur gère les formations en apprentissage de l'enseignement supérieur en partenariat avec les Universités et Grandes Ecoles.

Créé en 1995, ce CFA « sans mur » gèrera à la rentrée 2008, 86 Unités de Formation par Alternance (UFA) regroupant plus de 1700 apprentis répartis dans 34 établissements d'enseignement supérieur.

- **Aspects administratifs et juridiques**

Le CFA en partenariat étroit avec les organismes consulaires accompagne les entreprises, lorsqu'elles le souhaitent, dans la mise en place du contrat d'apprentissage et en assure le suivi dans toutes ses évolutions possibles (avenant de modification, rupture).

Il est l'interlocuteur privilégié des apprentis et des entreprises pour tout renseignement d'ordre juridique et administratif.

- **Aspect pédagogique**

Le CFA délègue la réalisation des enseignements aux Unités de Formation par Apprentissage (UFA) d'un établissement de l'enseignement supérieur, mais il demeure responsable de la pédagogie de l'alternance. Art 14 de l'Arrêté du 21 décembre 1994 relatif à la convention type portant création d'un CFA.

Pour ce faire, il est garant de l'information sur l'enseignement par alternance, à destination des maîtres d'apprentissage, sur les programmes et les documents pédagogiques afférents aux formations à dispenser. Art L6231-4

Dans la pratique, l'organisation de la formation est assurée par une Unité de Formation en Alternance (UFA) qui assure la formation et le suivi régulier de l'apprenti, selon une logique de co-formation avec l'entreprise d'accueil du jeune.

A. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A1 - Le contrat d'apprentissage en 1 page

Contrat	Contrat d'apprentissage dans le secteur privé	Contrat d'apprentissage dans le secteur public	
OBJECTIF	Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre à finalité professionnelle. Art L6211-1		
BENEFICIAIRES	Jeunes de 16 à 25 ans révolus (voir conditions dérogatoires pour les 26 ans et plus).		
ENTREPRISES	Tous les employeurs quel que soit l'effectif.	Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé	
NATURE DU CONTRAT	CDD variant de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification		
FORMATION	Formation technologique et pratique en CFA : 400 heures minimum , durée ramenée au prorata de la durée du contrat. Art L6233-8 Formation pratique en entreprise		
REMUNERATION MINIMALE	Ancienneté d'exécution du contrat	18-20 ans	21 ans et plus
	1 ^{ère} année	41% du SMIC	53% du SMIC *
	2 ^{ème} année	49% du SMIC	61% du SMIC *
	3 ^{ème} année	65% du SMIC	78% du SMIC *
* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable – La rémunération est au moins égale à celle minimale à laquelle l'apprenti pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage précédent.			
FINANCEMENT	Indemnité compensatrice forfaitaire dont le montant est fixé par chaque Conseil Régional. En Rhône-Alpes elle est appelée « Aide aux Employeurs et aux Apprentis » et se monte à 1000 € par apprenti de l'enseignement supérieur et par année de formation (sous conditions).	Chaque Région décide d'attribuer ou non une aide aux employeurs du secteur public. En Rhône-Alpes cette aide, similaire à celle du secteur privé, s'élève à 1000 € par an et par apprenti pour les employeurs de moins de 100 salariés.	
<i>Pour toutes questions sur les aides versées par la Région Rhône-Alpes : n°azur 0 810 833 980.</i>			
ENREGISTREMENT	Vérification, dépôt et enregistrement du contrat (Cerfa N° FA13) par l'organisme consulaire.	Enregistrement du contrat d'apprentissage (Cerfa N° FA18 et FA19) par la DDTEFP.	

A2 - Nature du contrat

CDD : contrat de travail à DUREE DETERMINEE de type particulier, le contrat d'apprentissage comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation. Art L6221-1

Statut salarié : l'apprenti est soumis aux **mêmes droits et obligations** que les autres salariés.

Seuils sociaux : l'apprenti n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Art L1111-3

A3 - Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et varie en principe de 1 à 3 ans en fonction du diplôme préparé. Art L6222-11

Durée maximale : La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.

Début de contrat : La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation. Art L6222-12

Cas particuliers : la durée du contrat peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou 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 VAE,
- dont la préparation a commencé sous un autre statut.

Un CDI peut être suspendu pour conclure un contrat d'apprentissage chez le même employeur. Art L6222-

A4 - Rupture et modifications de contrat

Rupture pendant la période d'essai : durant les deux premiers mois, l'apprenti et l'entreprise peuvent rompre le contrat (unilatéralement et par écrit) sans préavis ni indemnité. Art L6222-18

Rupture au delà des deux premiers mois : la rupture devra se faire d'un commun accord par écrit signé des parties ou être réglée par le Conseil des Prud'hommes. L'entreprise devra alors en informer son CFA et contacter son organisme consulaire pour la régularisation administrative.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat peut prendre fin avant le terme fixé initialement, à l'initiative de l'apprenti, dès lors qu'il en a informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant. Art L6222-19

Modifications du contrat d'apprentissage : elles peuvent être de plusieurs natures :

- changement de maître d'apprentissage,
- changement de raison sociale de l'entreprise,
- changement de lieu d'apprentissage sans changement d'employeur,
- changement d'employeur et / ou de CFA.

En cas de rupture ou de modification du contrat, l'entreprise doit prendre contact avec son service consulaire et informer le CFA.

A5 - Conditions relatives à l'apprenti

Age : Le jeune doit être âgé de 16 à 25 ans révolus. Art L6222-1

Cependant, il est désormais possible de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans si :

- le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du premier contrat d'apprentissage (dans un délai maximum d'un an),
- le contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (dans un délai maximum d'un an),
- le contrat d'apprentissage est souscrit par un travailleur handicapé.

Pour ces trois conditions, l'âge de l'apprenti à la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Art. D6222-1

- le jeune a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme

Nationalité : un étranger ne peut conclure un contrat d'apprentissage sans avoir obtenu, au préalable, l'autorisation d'exercer une activité salariée. Art L5221-5

Aptitude : comme tout salarié, l'apprenti est astreint dès l'embauche à une visite médicale qui donne lieu à une fiche d'aptitude. Cette fiche doit être jointe au contrat d'apprentissage.

A6- Conditions relatives à l'entreprise

Statut : toute entreprise relevant du secteur industriel, commercial, de service, artisanal, agricole, associatif ainsi que toutes les professions libérales et toute structure du secteur public.

Nationalité : l'entreprise d'exécution du contrat d'apprentissage doit relever du droit du travail français.

Art L1221-1 et L1221-3

A7 - Maître d'apprentissage

L'employeur choisit parmi ses salariés un « maître d'apprentissage » qui sera directement responsable de la formation de l'apprenti. Il peut avoir la **responsabilité de deux apprentis maximum**. R6223-6

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles. Art L6223-8

- Soit il est titulaire d'un diplôme ou titre dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau équivalent ou supérieur **et** possède 3 ans d'expérience dans le métier préparé par celui-ci,
- Soit il est sans diplôme ni titre mais justifie de 5 ans d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ainsi que d'un niveau minimal de qualification qui est déterminé par le CODE (Comité Départemental de l'Emploi).

Art R6223-24

La fonction tutorale, plutôt qu'être attribuée à un maître d'apprentissage, peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Spécificités du secteur public

Afin d'accueillir des apprentis, les employeurs du secteur public doivent obtenir un agrément délivré par le préfet de département. Cet agrément doit obligatoirement comporter le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé.

A8 – Rémunération

Circulaire DGEFP-DGT N° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis pour les contrats signés à partir du 24 janvier 2007

La rémunération applicable est fixée en pourcentage du SMIC, lequel varie en fonction :

- de l'âge de l'apprenti,
- de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage
- et évolue à la date anniversaire du contrat d'apprentissage (passage au niveau de rémunération supérieur).

Pour les apprentis de plus de 21 ans, c'est le salaire minimum conventionnel qui s'applique. Le salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. Art L6222-27

La rémunération est nette, c'est à dire que l'ensemble des cotisations sociales salariales (Sécurité sociale, retraite, etc....) sont prises en charge par l'Etat, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail et des cotisations de retraite complémentaire excédant le taux minimum obligatoire).

Les pourcentages fixés sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans. Art D6222-34

Rémunération mensuelle minimale des apprentis selon le SMIC au 1^{er} mai 2008		
Année	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
Pour 35 heures : 1 308,88 € minimum		
1 ^{ère} année	41% du SMIC = 536,64 €	53% du SMIC *= 693,70 €
2 ^{ème} année	49% du SMIC = 641,35 €	61% du SMIC *= 798,41 €
3 ^{ème} année	65% du SMIC = 850,77 €	78% du SMIC *= 1 020,92 €
Pour 39 heures : 1 458,46 €		
1 ^{ère} année	41% du SMIC = 597,96 €	53% du SMIC *= 772,98 €
2 ^{ème} année	49% du SMIC = 714,64 €	61% du SMIC *= 889,66 €
3 ^{ème} année	65% du SMIC = 947,99 €	78% du SMIC *= 1 137,59 €

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

Spécificités des licences professionnelles : tous les apprentis préparant une licence professionnelle, quelque soit leur précédent statut, perçoivent une rémunération 2^{ème} année.

Spécificités du secteur public : Ces pourcentages sont majorés de 20 points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III.

Autres cas particuliers

- Lorsque l'apprentissage est prolongé (échec à l'examen ou suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation. Art D6222-28
- Lorsque la durée du contrat est réduite d'une année, l'apprenti concerné est considéré comme ayant déjà effectué une 1ère année d'apprentissage. Art R6222-15
- Lorsqu'un apprenti souscrit un 2ème contrat qui fait suite à un précédent, avec le même employeur ou un différent, la rémunération minimale doit être au moins égale à celle qu'il percevait à l'issue de son premier contrat. L'application des rémunérations prévue en fonction de l'âge et de l'année de formation s'applique si elle est plus favorable. Art D6222-31

Enfin, si au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

A9 - Assiduité de l'apprenti

Selon les termes du contrat, votre apprenti a **obligation d'être présent en formation et en entreprise**. Art L6221-1

Des absences répétées et non justifiées peuvent remettre en cause:

- ⇒ l'obtention du diplôme ou titre,
- ⇒ la poursuite du contrat d'apprentissage
- ⇒ le versement des aides à l'apprentissage, le CFA validant le déclenchement des primes en

fonction de l'assiduité de votre apprenti en formation.

Seules sont considérées comme justifiées les absences stipulées dans l'article L3142-1 du code du travail et dans la convention collective de votre entreprise.

A10 - Les congés

Les congés ne sont pas imputables sur le temps de formation en CFA de l'enseignement supérieur.

Les congés annuels : Ils correspondent à l'application stricte du code du travail, à charge pour l'entreprise de communiquer à son apprenti toute spécificité la concernant, s'il y a lieu. Art L3141-8 et L3141-9.
La notion de congés scolaires n'existe pas.

Les congés spécifiques de révision : Avant le passage de son examen, l'apprenti dispose d'un congé spécifique de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA, lorsqu'ils sont prévus. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois précédant les épreuves ; il n'est imputable ni sur le congé annuel ni sur le temps normal de formation au CFA. Art L6222-35

□ **Pour les formations donnant lieu à un contrôle continu, cette mesure n'est pas applicable.**

A11 - Obligations de l'apprenti liées au contrat d'apprentissage

L'apprenti s'engage à :

- ⇒ travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat,
- ⇒ suivre la formation assurée par l'établissement de formation,
- ⇒ se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat,
- ⇒ respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et de l'établissement de formation.

A12 - Obligations de l'entreprise liées au contrat d'apprentissage

L'employeur s'engage à - Art L6223-3 et L6223-4 - :

- ⇒ assurer à l'apprenti une formation méthodique et complète conduisant au diplôme ou titre visé par le contrat,
- ⇒ faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par l'établissement de formation et prendre part aux activités organisées par le CFA Forma-Sup ARL afin de coordonner celle-ci,
- ⇒ faire participer l'apprenti aux épreuves d'examen ou de contrôle de la formation.

Le maître d'apprentissage est chargé d'accueillir et d'intégrer l'apprenti dans l'entreprise, de lui transmettre son savoir-faire, de participer à l'évaluation de ses compétences et de dialoguer avec le centre de formation.

Dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage et afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et le cas échéant, de l'adapter, l'apprenti est convié

par le CFA à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

Rappel : lors du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre à l'apprenti un bulletin de paie.

Art L3243-2

A13 - Procédure d'embauche

L'entreprise doit :

- Etablir la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF,
- Faire passer à l'apprenti une visite d'aptitude auprès de la médecine du travail, dès l'embauche,
- Effectuer les formalités administratives (faire une déclaration en vue de la formation d'un apprenti dans laquelle elle s'engage sur l'organisation de l'apprentissage, les équipements et techniques utilisés, la moralité et les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage mais également demander un contrat d'apprentissage auprès de son service consulaire). Art L6223-1

Spécificités du secteur public : Afin de pouvoir accueillir des apprentis, les personnes morales de droit public doivent obtenir un agrément délivré par le préfet de région. Loi N°92-675 du 17./92

Cette demande doit notamment préciser le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé.

B. LES CONDITIONS FINANCIERES

B1 - Exonération des cotisations

Simulation d'une fiche de paie sur notre site www.formasup-arl.fr dans les actualités.

Circ. DSS/5B/2008/27 du 30 janvier 2008 - dispositions applicables aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008.

L'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis.

L'appréciation de l'effectif est faite au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat.

Pour une entreprise de moins de 11 salariés (non compris les apprentis)

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Pour une entreprise de 11 salariés et plus

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près : l'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Ces entreprises restent toutefois redevables des autres cotisations. *C.f Tableau récapitulatif page suivante*

Pour une entreprise de moins de 11 salariés (non compris les apprentis)

L'appréciation de l'effectif est faite au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat.

Exonération totale des cotisations sociales, patronales et salariales.

Toutefois, restent dues :

- les cotisations d'accident du travail pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2007 et,
- les cotisations de retraite complémentaire excédant le taux minimum obligatoire pour la part patronale et salariale des cotisations dues en sus de ce minimum. Art L6243-2

Pour une entreprise de 11 et plus salariés

L'Etat prend en charge :

- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, vieillesse et veuvage), des prestations familiales et des accidents du travail,
- les cotisations salariales de chômage et de retraite complémentaire.

Ces entreprises restent toutefois redevables des autres cotisations. *C.f Tableau récapitulatif page suivante.*

Mode de calcul de l'assiette des cotisations

• L'assiette des cotisations est égale au SMIC horaire en vigueur au 1^{er} mai de l'année (8,63 € au 1-5-2008) multiplié par 169 (quelle que soit la durée du travail applicable dans l'entreprise) et multiplié par le taux du SMIC applicable au contrat diminué de 11 points (et ce, même si l'apprenti reçoit un salaire supérieur au minimum).

Exemple : si le salaire minimum de l'apprenti est égal à 37 % du SMIC, l'assiette forfaitaire mensuelle est égale à 8,63€ x 169 x 26 % (37 – 11), soit 379,20 € arrondis à 380 €.

- En cas d'absence non rémunérée au cours du mois, l'assiette est constituée d'autant de 30^e que le mois comporte de jours de présence, ouvrables ou non ouvrables.

Salaire minimum de l'apprenti en % du SMIC	Assiette des cotisations pour 2008			Charges patronales mensuelles au 1 ^{er} janvier 2008 (en euros) Entreprises de 11 salariés ou plus						
	En % du SMIC	En € par mois	En € en 30 ^e	Contribution solidarité autonomie et FNAL		AGS 0,15 %	Assurance chômage 4,00 %	Retraite complémentaire		AGFF 1,20 %
				Entr. < 20 salariés (0,40 %)	Entr. ≥ 20 salariés (0,80 %)			si 4,50 %	si 3,75 %	
25 %	14 %	200	6,66	1	2	0	8	9,00	7,50	2,40
37 %	26 %	371	12,36	1	3	1	15	16,70	13,90	4,45
40 %	29 %	414	13,79	2	3	1	17	18,65	15,50	4,95
41 %	30 %	428	14,26	2	3	1	17	19,25	16,05	5,15
49 %	38 %	542	18,07	2	4	1	22	24,40	20,30	6,50
52 %	41 %	585	19,49	2	5	1	23	26,30	21,95	7,00
53 %	42 %	599	19,97	2	5	1	24	26,95	22,45	7,20
56 %	45 %	642	21,40	3	5	1	26	28,90	24,10	7,70
61 %	50 %	713	23,77	3	6	1	29	32,10	26,75	8,55
64 %	53 %	756	25,20	3	6	1	30	34,00	28,35	9,05
65 %	54 %	770	25,67	3	6	1	31	34,65	28,90	9,25
68 %	57 %	813	27,10	3	7	1	33	36,60	30,50	9,75
76 %	65 %	927	30,90	4	7	1	37	41,70	34,75	11,10
78 %	67 %	956	31,86	4	8	1	38	43,00	35,85	11,45
80 %	69 %	984	32,81	4	8	1	39	44,30	36,90	11,80
93 %	82 %	1 170	38,99	5	9	2	47	52,65	43,85	14,05

- Autres charges patronales calculées sur l'assiette forfaitaire pour les entreprises de 11 salariés ou plus : le versement de transport, la taxe d'apprentissage, la contribution au développement de

l'apprentissage, la participation formation, la participation construction (si l'entreprise a au moins 20 salariés), ainsi que la cotisation d'accidents du travail (voir ci-dessous).

Lorsque le taux de cotisation de retraite complémentaire est plus élevé que le taux minimum, c'est ce taux plus élevé qui s'applique sur l'assiette forfaitaire. Les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ne sont pas dues.

- Les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans sont exonérés de toutes les charges patronales, à l'exception de la cotisation d'accidents du travail (voir ci-dessous). En outre, lorsque le taux de cotisation de retraite complémentaire est plus élevé que le taux minimum, la cotisation est due pour la partie du taux qui dépasse le taux minimum, sur l'assiette forfaitaire.

- La loi de finances pour 2007 a supprimé l'exonération de la cotisation d'accidents du travail pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1-1-2007 et a maintenu cette exonération pour les contrats conclus avant cette date. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 pose un principe général selon lequel les cotisations dues au titre des accidents du travail ne peuvent plus faire l'objet d'une exonération totale ; cette mesure concerne les cotisations AT dues sur les rémunérations versées à partir du 1-1-2008. Selon nos informations, ce principe s'applique aux contrats d'apprentissage; les contrats conclus avant le 1-1-2007 ne devraient donc plus bénéficier de l'exonération de la cotisation AT à compter du 1-1-2008.

- Les apprentis sont exonérés de toutes charges salariales, y compris la CSG et la CRDS. Toutefois, lorsque le taux de cotisation de retraite complémentaire est plus élevé que le taux minimum, la cotisation est due pour la partie du taux qui dépasse le taux minimum, sur l'assiette forfaitaire.

B2 - Aides financières

Indemnité compensatrice forfaitaire

Chaque Conseil régional détermine le montant et les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire destinée aux entreprises **dont l'établissement est localisé sur son territoire**. Art L6243-1 et R6241-2.

Modalités de mise en œuvre pour le Conseil régional Rhône-Alpes (

Les contrats conclus à partir du 1^{er} juin 2008 relèvent du nouveau dispositif régional appelé AEA (**Aide aux Employeurs et aux Apprentis**).

Le contrat d'apprentissage doit avoir 6 mois révolus pour que l'employeur, du secteur privé ou du secteur public de moins de 100 salariés, bénéficie de l'AEA.

→ L'aide générale forfaitaire de 1 000 euros est versée à la fin de chaque année du cycle de formation, ou au prorata de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an.

B3 - Aide à la formation des maîtres d'apprentissage

▲ Tout employeur du secteur privé de moins de 20 salariés bénéficie d'une aide de la Région Rhône-Alpes de 500 euros pour le suivi d'une journée de formation minimum par son maître d'apprentissage.

Conditions d'attribution de cette aide en Rhône-Alpes

<p>La formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doit constituer une action de formation du maître d'apprentissage mentionnée dans la déclaration (L6223-5 du code du travail), - doit être d'une durée d'au moins 7h, - doit être conforme au cahier des charges défini par la région consultable sur son site internet, - doit être réalisée par le CFA, un organisme consulaire ou un organisme de formation conventionné par la Région. 	<p>500 euros en une seule fois au cours de sa carrière avec déclaration sur l'honneur.</p>	<p>L'aide n'est pas versée lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'action est réalisée par un organisme de formation non habilité à la réaliser, - l'aide de base d'un montant de 1000 euros (C.f § B2) n'est pas attribuée. <p>Un seul contrat ouvre droit à l'aide pour un même maître d'apprentissage quel que soit le nombre d'apprentis encadrés par ce dernier sur une même période.</p> <p>Pour toutes vos questions, le service AEA de la Direction de l'Apprentissage est à votre écoute au n° Azur : 0 810 833 980 du mardi au vendredi de 9h à 12h.</p>
---	--	--

B4 - Création d'un crédit d'impôt

Article 244 quater CGI - Décrets d'application N°2005-1745 fixés au J.O du 31/12/05.

Dès la clôture de leur exercice au 31 décembre, les entreprises qui embauchent des apprentis peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt.

Montant : les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 1 600 € multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce nombre moyen annuel s'apprécie en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins un mois. Il est porté à 2200 € lorsque l'apprenti est une personne handicapée ou lorsqu'il bénéficie du dispositif d'accompagnement personnalisé.

Imputation : il est imputé sur l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Lorsque le montant d'impôt excède l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué.

Plafonnement : il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis (rémunération et charges sociales obligatoires), minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil dans l'entreprise.

B5 – Aides pour l'accueil d'un apprenti reconnu travailleur handicapé

- Qualité des apprentis bénéficiaires (Art. L5212-13 du code du travail) : travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP (RQTH) d'un âge maximum de 30 ans révolus à la signature du contrat.
- Qualité des entreprises :
 - Entreprises et employeurs du secteur privé quelle que soit leur forme juridique.
 - Entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées, établissements publics à caractère industriel et commercial).

<ul style="list-style-type: none"> • AIDES DE L'ÉTAT POUR L'ENTREPRISE 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter. Egale à <i>520 fois le SMIC horaire</i> applicable au 1^{er} jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage (le dossier de demande de prime est à retirer, puis à déposer au service de l'apprentissage de la DDTEFP). Au 1er mai 2008, elle était de 4487.60€. ➤ Le Crédit d'impôt est porté à 2 200€.
<ul style="list-style-type: none"> • AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'ENTREPRISE 	<p>Une subvention forfaitaire de <i>1 525€ par période de 6 mois</i> (3 050 € par année).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prime à l'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage, pour encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en faveur de l'embauche des personnes handicapées et à stabiliser l'emploi de ces personnes. Cette prime forfaitaire est de <i>1 600 €</i> pour la conclusion avec l'apprenti d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois. ➤ Des subventions pour l'aménagement des situations de travail et l'accessibilité des lieux de travail (au-delà des obligations légales).

Dans le cadre de l'accueil d'un apprenti ayant une RQTH, un accompagnement individualisé est organisé par le CFA afin d'éviter les situations de handicap au sein de l'entreprise et de l'établissement de formation.

B6 - Financement de l'apprentissage

Concours financier de l'entreprise au CFA

Lorsqu'elle emploie un apprenti, l'entreprise redevable de la taxe d'apprentissage est tenue d'apporter au CFA un montant qui s'impute sur la fraction de sa taxe d'apprentissage.

Le taux de la taxe d'apprentissage est égal à 0.5% des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition. L'entreprise doit verser cette taxe (quota et hors quota) par l'intermédiaire d'un organisme collecteur agréé en indiquant le montant et le diplôme concernés.

En application des dispositions de la Loi n° 2007-1787 du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit, et ceci **à compter de la collecte 2008 sur les salaires 2007**, les éléments relatifs au calcul et au versement de la taxe d'apprentissage sont dorénavant intégrés aux déclarations annuelles des données sociales établies chaque année par les entreprises.

Nouvelle répartition de la Taxe d'apprentissage 2006 sur les salaires 2005 :

⇒ 52% au titre du Quota réservé au développement soit :

- 22% FNDMA réservé au trésor Public
- 30% Quota aux CFA (Centres de Formation d'Apprentis)

⇒ 48% au titre de la part soumise au barème, avec désormais 1 seul barème au lieu de 3 soit

- 40% catégorie A niveaux IV et V (OQ)
- 40% catégorie B niveaux II et III (CM)
- 20% catégorie C niveau I (CS)

Articles D6241-8, D6241-9 et L6241-1

Nouvelle Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA)

L'article 37 de la loi de finances pour 2005 (loi N°2004-1184 du 30/12/2004) a institué une contribution au développement de l'apprentissage reversée aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Cette contribution, due par toutes entreprises redevables de la taxe d'apprentissage, doit être versée aux organismes collecteurs agréés. Art L6241-22

Assise sur les rémunérations retenues pour le calcul de la taxe d'apprentissage, elle est de 0.18% pour celles versées en 2007.

Suppression de chefs d'exonération de la taxe d'apprentissage

Art. 30 de la loi N° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

- les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage,
- les salaires des membres des conseils, comités, commission et jurys d'examen,

Ces dépenses seront désormais financées sur les crédits de la formation professionnelle continue.

La part de la contribution pour frais de CCI affectée aux 1^{ères} formations technologiques et professionnelles n'est plus déductible de la taxe mais doit être calculée puis versée au Trésor Public.

Rappel des structures non assujetties à la taxe d'apprentissage

- les associations loi 1901 (si elles ne sont pas passibles de l'impôt sur les sociétés)
- les entreprises ayant accueilli un ou plusieurs apprentis dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel
- l'Etat et les collectivités locales
- les établissements publics
- les personnes imposées au titre des bénéficiaires non commerciaux * ou des sociétés civiles agricoles
- les sociétés et autres personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement

⇒ Contribution financière pour ces entreprises :

Entreprises publiques :

La personne morale qui emploie un apprenti prend en charge les coûts de formation dans le CFA. Elle passe une convention avec le CFA pour définir les conditions de cette prise en charge dont le montant est équivalent au coût conventionnel de formation publié par le Préfet de Région. Loi n°92-675 du 17.7.92 art. 20 III

Entreprises privées non assujetties :

Dans ce cas, il est souhaitable qu'une convention soit établie au cas par cas entre l'entreprise et le CFA, spécifiant l'envoi d'une subvention équivalente si possible au coût conventionnel de formation publié par le Préfet de Région.

Majoration du taux de taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus *Seuil minimum de jeunes en alternance*

La Loi pour l'égalité des chances n°2006-396 du 31 mars 2006 a instauré un pourcentage obligatoire de jeunes en contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation dans les entreprises de + de 250 salariés : 1% de l'effectif annuel moyen pour 2006, 2% pour 2007 et 3% les années suivantes. Ce seuil est appelé "**quota alternance**". Instruction de la Direction Générale des Impôts (DGI) (12 décembre 2006)

Il est calculé en fonction de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L.620-10 du code du travail, et arrondi à l'entier inférieur.

La sanction arrêtée par l'administration fiscale est le relèvement du taux de la taxe d'apprentissage de l'entreprise à **0.6%** au lieu de 0.5%.

Pour déterminer l'application ou pas de la majoration de la prochaine taxe d'apprentissage (taxe d'apprentissage 2008 assise sur les salaires 2007), il convient de déterminer :

- ***l'effectif annuel moyen de l'entreprise :***

L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant le total des salariés par mois par 12 (moyenne annuelle). L'effectif est déterminé par année civile et s'apprécie au 31/12/2007.


- ***le seuil pris en compte :***


Le seuil pris en compte est déterminé en multipliant l'effectif annuel moyen par le seuil applicable (2% en 2007),


- ***le nombre moyen annuel de jeunes en alternance :***


Sont pris en compte tous les jeunes en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ayant moins de 26 ans en 2007. Le calcul s'effectue au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, tout mois commencé étant considéré comme un mois entier.


C. VOS CONTACTS AU CFA

- **Betty BA** (*Pour toutes questions relatives au contrat d'apprentissage*)
 **Ligne directe : 04.78.77.35.29**

@ : bba@formasup-arl.fr
- **Monique SILVESTRE** (*Pour toutes questions relatives au financement de l'apprentissage*)
 **Ligne directe : 04.78.77.05.58**

@ : msilvestre@formasup-arl.fr
- **Caroline DUCRUIX** (*Pour les Conseils de Gestion et à la formation des Maîtres d'apprentissage*)
 **Ligne directe : 04.78.77.35.80**

@ : cducruix@formasup-arl.fr
- **Léang VELIN** (*Pour toutes questions relatives aux aides à l'apprentissage et aux absences de l'apprenti*)
 **Ligne directe : 04.78.77.83.17**

@ : lvelin@formasup-arl.fr
- **Marjolaine PRIOLET** (*Pour toutes questions relatives au Livret Electronique d'Apprentissage*)
 **Ligne directe : 04.78.77.83.44**

@ : mpriolet@formasup-arl.fr
- **Fax** commun au CFA : 04.78.77.35.30
- Ce guide est téléchargeable sur notre site : www.formasup-arl.fr