



L'apprenti est titulaire d'un contrat de travail de type particulier : il est salarié à temps complet de l'entreprise pour le temps passé en entreprise et pour le temps passé dans l'établissement de formation.

Il bénéficie des règles applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées son statut particulier.

Il bénéficie de la même couverture sociale, des avantages dans les mêmes conditions...

Code du Travail, Art. L6222-23 à L6222-33

## La rémunération de l'apprenti :

**Code du Travail  
Art. L. 6222-27**

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, **l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC)** et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

## L'exonération des cotisations :

**Code du Travail  
Art. L. 6243-2**

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis, **l'Etat prend en charge la totalité des cotisations sociales patronales et salariales** d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour les autres employeurs, l'Etat prend en charge uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle. Les autres cotisations sont calculées sur une base forfaitaire (détail en page 2).

## Aides Régionales et crédit d'impôt :

- Selon les régions, les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières pour l'accueil d'un apprenti.
- Pour les entreprises situées en Région Auvergne Rhône-Alpes, une aide est prévue pour les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que pour les moins de 250 salariés sous certaines conditions : cf page 8
- Les entreprises peuvent également, sous réserve d'en remplir les conditions, bénéficier d'un crédit d'impôt apprentissage : cf page 6

# REMUNERATION ET EXONERATION DE COTISATIONS

## Salaire de l'apprenti

**Il est fixé en pourcentage du SMIC et varie selon son âge et sa progression dans le cycle de la formation.**

### Annexe 1 :

- la rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur
- les conditions de rémunération dans le cas de contrats d'apprentissage successifs, exemples de calcul en € + primes, heures supplémentaires...
- La rémunération dans les entreprises de la Métallurgie

## Exonération des cotisations

Art. L6243-2 du Code du Travail

**L'employeur est inscrit au répertoire des métiers ou occupe moins de 11 salariés :**

**Exonération totale des cotisations patronales et salariales (\*)**

**L'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de la conclusion du contrat. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif (sauf pour la tarification des accidents du travail)**

**L'employeur a 11 salariés ou plus et n'est pas inscrit au répertoire des métiers :**

**Exonération totale des cotisations salariales et partielle des cotisations Patronales (\*)**

**La durée de prise en charge des cotisations sociales patronales est acquise jusqu'au terme du contrat (réponse ministérielle du 25/01/2005 publiée au JO QE n°15 AN-12/04/05)**

**Annexe 2 :** barème des cotisations dues, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, par les entreprises ≥ 11 salariés.

### Taux de rémunération applicables :

âge du jeune	année d'exécution	% du SMIC
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	41 % (*)
	2 <sup>ème</sup> année	49 % (*)
	3 <sup>ème</sup> année	65 % (*)
21-25 ans	1 <sup>ère</sup> année	53 % (*)
	2 <sup>ème</sup> année	61 % (*)
	3 <sup>ème</sup> année	78 % (*)

**(\*) le salaire minimum conventionnel s'applique s'il est plus favorable.**

La majoration du pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour anniversaire où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

### Calcul des cotisations :

**L'assiette mensuelle de calcul est fixée sur la base de 151,67 fois le montant horaire du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération (Arr.5 juin 1979, modifié par un arrêté du 3 août 2011)**

Cotisations	Entreprises ≤ 10 salariés	Entreprises > 10 salariés
	PART SALARIALE	
Sécurité Sociale Assurance chômage Retraite complémentaire CSG CRDS	Exonération totale (*)	Exonération totale (*)
Cotisations	PART PATRONALE	
Sécurité Sociale	Exonération totale (*)	Exonération totale (*)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• FNAL</li> <li>• Assurance-Chômage</li> <li>• Fonds National de Garantie des Salaires (FNGS)</li> <li>• Versement transport (quand il est dû)</li> <li>• Retraite complémentaire et AGFF</li> <li>• Contribution solidarité autonomie (CSA)</li> </ul>	Exonération totale (*)	Cotisations calculées sur une base forfaitaire = fraction de SMIC correspondant aux taux du Code du travail diminués de 11 points  <i>quelle que soit la rémunération réelle perçue par l'apprenti</i>

(\*) Restent dues :

- les éventuelles cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire excédant le taux minimal,
  - la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP),
  - les cotisations supplémentaires AT/MP éventuellement dues.
- Les taux de ces cotisations sont les taux de droit commun, c'est-à-dire, ceux applicables dans l'entreprise. La cotisation est assise sur les assiettes forfaitaires applicables au titre de l'emploi des apprentis.

**Ni la CSG, ni la CDRS ne sont dues sur les salaires des apprentis. L. 136-2 CSS**

# ANNEXE 1

## Rémunération mensuelle minimale selon le SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, soit 9.67 €, sur une base 35h

Année	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
<b>Pour 35 heures : 1 466.62 €</b>		
1 <sup>ère</sup> année	41% du SMIC *= 601.31 €	53% du SMIC *= 777.31 €
2 <sup>ème</sup> année	49% du SMIC *= 718.64 €	61% du SMIC *= 894.64 €
3 <sup>ème</sup> année	65% du SMIC *= 953.30 €	78% du SMIC *= 1 143.96 €

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

## La rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence constitue le premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de trois ans. La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...). Les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.

En application de l'article R. 6222-18 du code du travail, les apprentis qui entrent en apprentissage pour achever leur formation sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Par conséquent, les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.**

**Un apprenti préparant un Master II en apprentissage**, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Par conséquent, sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.**

(Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis)

## La rémunération des apprentis dans les entreprises de la Métallurgie

	Moins de 18 ans	18 ans et plus
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	35% du SMIC = 513.32 €	55% du SMIC = 806.64 €
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	45% du SMIC = 659.98 €	65% du SMIC = 953.30 €
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	55% du SMIC = 806.64€	80% du SMIC = 1 173.30 €

A la fin de chaque année civile ou au moment du terme ou de la rupture du contrat d'apprentissage, l'employeur vérifie que la rémunération annuelle versée à son apprenti est au moins égale à la rémunération annuelle garantie (RAG). Le cas échéant, il vers un complément différentiel de salaire à l'apprenti. (Accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de la Métallurgie)

## Dans le cas de contrats d'apprentissage successifs :

Le décret du 6 septembre 2005 (JO du 8) pris en application de la Loi de Cohésion Sociale du 18 janvier 2005, précise les conditions de rémunération lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- avec le même employeur : il perçoit une rémunération correspondant, au minimum, à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable (C. trav. Art D. 6222-31) ;
- avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable (C. trav. Art D6222-32).

## En cas de réduction ou de prolongation de contrat :

**Lorsque la durée du contrat est réduite d'un an**, la rémunération doit être calculée comme si l'apprenti avait déjà effectué sa 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage (C. trav. Art R. 6222-18)

**En cas de prolongation du contrat pour échec à l'examen** ou suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, l'apprenti perçoit au minimum la rémunération qui était la sienne durant la dernière année précédant la prolongation. (C. trav. Art D. 6222-28)

## Primes :

Les primes et indemnités versées à l'ensemble du personnel doivent aussi être versées à l'apprenti, sous réserve des modalités de versement de ces avantages.  
(ex. prime de vacances...).

## Paiement des heures supplémentaires :

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées dans les mêmes conditions que pour le reste du personnel sur la base de son salaire.

## Prime d'activité :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les apprentis peuvent bénéficier d'une prime d'activité **versée par la CAF**. Cette prime est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle. Le versement de la prime tient compte des ressources de l'ensemble du foyer.

Pour en bénéficier, les apprentis doivent **avoir des revenus professionnels excédant mensuellement**, durant au moins 3 mois, 55% du SMIC x 169 soit **898,83 €** (pour 2016).

A titre d'exemple, cette prime s'élève à 183 € par mois pour un apprenti percevant une rémunération nette de 900 € net et ne bénéficiant pas d'autres prestations de la CAF (APL, ALS...)

Effectuer une simulation de la prime d'activité : <https://wwwd.caf.fr/wps/portal/caffr/simulateurpa/>

Attention : la prime d'activité peut faire baisser les aides aux logements de la CAF (APL, ALS).

Penser à faire également une simulation des APL sur le site de la CAF :

<https://www.caf.fr/aides-et-services/les-services-en-ligne/estimer-vos-droits>

## ANNEXE 2

# ASSIETTE DE COTISATIONS 2015 ET CREDIT D'IMPOT

L'assiette de cotisation est déterminée dans les conditions prévues par l'article L6243-2 du Code du Travail, sur la base de 151,67 x le SMIC horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Les bases forfaitaires servant d'assiette au calcul des cotisations pour les apprentis, dues par les employeurs de + de 11 salariés du secteur privé et qui ne sont pas inscrits au répertoire des métiers, correspondent à la rémunération minimale du SMIC horaire base 151,67 heures minorée de 11%.**

Rémunération mensuelle minimale	Base forfaitaire mensuelle		FNAL+ CSA (1)		ASSEDIC		Retraite complémentaire	
					AC (2)	FNGS (3)	ARRCO (5)	AGFF (4)
en % du SMIC	% du SMIC	En €	0,80% entr. de 20 salariés et +	0,40% entr. de 11 à 19 salariés	4,00% mois	0,30% mois	4,50%	1,20%
%	%	€	€	€	€	€	€	€
41	30	440	4	2	18	1	19.80	5.28
49	38	557	4	2	22	2	25.08	6.69
52	41	601	5	2	24	2	27.06	7.22
53	42	616	5	2	25	2	27.72	7.39
56	45	660	5	3	26	2	29.70	7.92
61	50	733	6	3	29	2	33.00	8.80
64	53	777	6	3	31	2	34.98	9.33
65	54	792	6	3	32	2	35.64	9.50
68	57	836	7	3	33	2	37.62	10.03
76	65	953	8	4	38	3	42.90	11.44
78	67	983	8	4	39	3	44.22	11.79
80	69	1012	8	4	40	3	45.54	12.14
93	82	1203	10	5	48	4	54.12	14.43

4

- (1) CSA : Contribution Solidarité Autonomie
- (2) AC : Assurance Chômage
- (3) FNGS : Fonds National de Garantie des Salaires.
- (4) AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco
- (5) Le taux de 4,50% correspond à une répartition employeur et salarié de 60% et 40%

**NB : la rémunération réelle de l'apprenti, l'horaire de travail, l'abattement pour les frais professionnels et les avantages en nature éventuels n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations.**

# LES PRINCIPES DU CREDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE

Article 244 quater G du Code Général des Impôts

BOI-BIC-RICI-10-40 : crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage

<p><b>Les entreprises concernées</b></p> <p><b>Les entreprises, quelle que soient leur nature juridique et leur effectif, imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en vertu d'une disposition particulière, et qui emploient un apprenti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Les entreprises industrielles, commerciales, libérales ou agricoles soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu</li><li>- Les établissements publics et les associations lorsqu'ils sont soumis à l'impôt sur le revenu</li><li>- Les entreprises exonérées temporairement d'impôt sur les bénéfices (entreprises nouvelles implantées dans les zones d'aménagement du territoire, entreprises implantées dans les zones franches urbaines ou de Corse)</li></ul>
<p><b>Le montant du crédit d'impôt</b></p> <p><b>1 600 € x nombre moyen annuel d'apprentis</b></p> <p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les entreprises peuvent bénéficier du crédit d'impôt uniquement pour la <b>1<sup>ère</sup> année du cycle de formation</b> et pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent <b>au plus au BTS ou au DUT</b>, ces deux conditions étant cumulatives.</p>	<p>Lorsque l'apprenti est soit un travailleur handicapé, soit sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé, le montant est porté à 2 200 €</p>
<p><b>Les conditions à remplir</b></p> <p><b>Décret du 30 décembre 2005</b> <b>Cette disposition s'applique aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005</b></p>	<p>Le crédit d'impôt s'applique aux entreprises, imposées d'après un régime de bénéfice réel, qui ont employé des apprentis <b>dont le contrat a atteint une durée de 1 mois au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé</b></p>
<p><b>Calcul du nombre moyen annuel d'apprentis au 31 décembre</b></p> <p>Nombre total de mois de présence sur 1 année civile des apprentis employés depuis + 1 mois</p> <hr/> <p>12 (mois)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le temps de présence d'un apprenti est calculé en mois et tout mois commencé compte pour un mois entier.</li><li>- Le nombre moyen annuel d'apprentis se calcule pour chaque catégorie d'apprentis (un nombre moyen annuel différent sera calculé selon qu'il s'agit des apprentis de droit commun, d'une part, et des apprentis handicapés, d'autre part)</li></ul>

<p><b>Plafonnement</b></p> <p>→ <b>aux dépenses de personnel strictement afférentes aux apprentis minorées des aides publiques reçues en contrepartie de leur accueil</b></p> <p><b>Calcul du plafonnement</b></p> <p><b>Dépenses de personnel minorées des aides publiques</b></p>	<p><b>Dépenses de personnel afférentes aux apprentis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rémunérations et accessoires (salaires, avantages en nature, primes...)</li> <li>- charges sociales (cotisations sociales obligatoires)</li> </ul> <p>Les dépenses de personnel afférentes aux maitres d'apprentissage ne sont donc pas prises en compte.</p> <p><b>Aides publiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dispositifs d'exonérations de charges sociales</li> <li>- aide financière de La Région</li> <li>- autres subventions spécifiques</li> </ul>
<p><b>Utilisation</b></p> <p><b>Le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise, au titre de l'année au cours de laquelle, elle a employé des apprentis (aux conditions énoncées dans la page précédente)</b></p>	<p>L'imputation se fait au moment du paiement du solde de l'impôt. Elle a lieu après celle des prélèvements non libératoires et des autres crédits d'impôt.</p> <p>Le crédit d'impôt ne peut pas être utilisé pour le paiement des contributions calculées sur l'impôt sur les sociétés. De même, il ne peut pas être utilisé pour acquitter l'imposition forfaitaire annuelle, le prélèvement exceptionnel de 25%, ni un rappel d'impôt sur les bénéficiaires qui se rapporterait à des exercices clos antérieurement à l'exercice au titre duquel il est obtenu.</p>
<p><b>Restitution</b></p>	<p><b>Lorsque le crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de l'année, l'excédent peut être restitué à l'entreprise sur demande au moyen d'une déclaration de créance.</b></p>
<p><b>Obligations déclaratives</b></p> <p><b>Les entreprises doivent déposer en même temps que leur déclaration de résultat ou leur relevé de solde la déclaration 2079-A-SD (formulaire Cerfa 12515*09)</b></p> <p><b>Formulaire en ligne :</b>  <a href="http://www.cerfa.gouv.fr">http://www.cerfa.gouv.fr</a>      Formulaire pour professionnels      Saisissez le numéro : 12515</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu doivent annexer la déclaration 2079-A-SD à leur déclaration de résultat.</li> <li>- Les entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés (IS) doivent joindre la déclaration 2079-A-SD au relevé de solde de l'IS (imprimé 2572) déposé auprès du comptable chargé du recouvrement de l'IS.</li> </ul> <p>Pour les sociétés membres d'un groupe fiscal, la société mère joint les déclarations 2079-A-SD des sociétés du groupe, y compris sa propre déclaration déposée au titre de son activité, au relevé de solde d'IS relatif au résultat d'ensemble. Les sociétés sont dispensées d'annexer la déclaration 2079-A-SD les concernant à leur déclaration de résultat.</p>
<p><b>Les entreprises dont l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile</b></p>	<p>En cas de clôture d'exercice en cours d'année, le plafond est calculé en prenant en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins 1 mois ainsi que les dépenses liées aux apprentis engagées au titre de la dernière année civile écoulée.</p>



# ANNEXE 3

## AIDES RÉGIONALES

- Le crédit d'impôt de 1 600 € est ciblé sur la 1ère année de formation pour les niveaux III, IV ou V
- **Une prime à l'apprentissage** de 1 000€ est accordée aux employeurs de - 11 salariés
- **Une aide supplémentaire** a été votée lors de la loi de finances de fin janvier 2015. Elle n'est finalement pas soumise à la conclusion d'un accord de branche, comme il avait été envisagé.

### Entreprises < 250 salariés :

- > Embauchant un premier apprenti (pas d'apprenti depuis le 1<sup>er</sup> Janvier de l'année précédente)
- > ou un apprenti supplémentaire (le recrutement du nouvel apprenti porte le nombre ses apprentis au-delà de celui recensé au 1<sup>er</sup> Janvier de l'année en cours)

 Versement par les régions d'une aide d'au moins 1000 €

Entrée en vigueur : contrats conclus depuis le 01/07/2014  
 Aide cumulable avec la prime à l'apprentissage pour les entreprises <11 sal.

### ❖ Récapitulatif des aides publiques aux employeurs

En Rhône-Alpes	Année 1	Année 2	Année 3
+ 250 salariés	0 €	0 €	0 €
- 250 salariés	0 ou 1 000 €	0 ou 1 000 €	0 ou 1 000 €
- 11 salariés	1 000 ou 2 000 €	1 000 ou 2 000 €	1 000 ou 2 000 €

### Conditions d'attributions des aides :

- Le nombre d'heures d'absence doit être inférieur au tiers du volume horaire annuel de formation prévu au contrat
- Le nombre d'heures d'absence injustifiées ne doit pas excéder 70 heures

→ **Soutien supplémentaire aux entreprises du secteur privé ayant 0 salarié** de 450€ par contrat

→ Les bonifications de soutien à la formation des maitres d'apprentissage ne concernent plus les diplômés de l'enseignement supérieur