

[Exonérations &
aides à l'emploi]



Le contrat d'**apprentissage**

Le contrat d'apprentissage offre à son bénéficiaire une première expérience professionnelle et une formation méthodique et complète en alternance (école/entreprise), validée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.

Qui peut en bénéficier ?

Vous avez...

procédé à la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage. Les formulaires types de déclaration peuvent être retirés notamment auprès :

- de la chambre de métiers pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers⁽¹⁾ ;
- de la chambre de commerce et d'industrie pour les entreprises immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

⁽¹⁾ Pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, employeurs inscrits au registre des entreprises.

Votre salarié est :

âgé* de 16 à 25 ans au cours de l'année civile (15 ans s'il a suivi un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou s'il a suivi une formation dans le cadre d'un dispositif aux métiers de l'alternance, au-delà de 25 ans dans certains cas).

* pas de limite d'âge pour les personnes handicapées ou les personnes qui ont 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.

BON À SAVOIR...

Pour un même salarié, les avantages liés au contrat d'apprentissage ne sont pas cumulables avec une autre exonération de cotisations patronales.

NOUVEAU : Aides financières pour les contrats en alternance en cas d'embauche supplémentaire d'un apprenti.

Du 1^{er} mars au 31 décembre 2011, les employeurs peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'avantages supplémentaires, accordés par Pôle emploi, pour toute embauche sous forme de contrat d'apprentissage pour les moins de 26 ans. Cette aide de 300 à 950€ s'échelonne sur 12 mois en fonction du niveau de rémunération.

Pour en savoir plus, contactez Pôle emploi : 3995 (0,15€ TTC/min, coût d'appel depuis un poste fixe).

Quels avantages ?

Pendant toute la durée du contrat, vous êtes exonéré des cotisations de Sécurité sociale (part patronale et part salariale) à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail laquelle est due pour tous les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2007.

La CSG et la CRDS ne sont pas dues.

Si vous êtes inscrit au répertoire des métiers⁽¹⁾ ou si vous employez moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous versez, éventuellement, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail.

Si vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers⁽¹⁾ et employez au moins 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous versez :

- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal) ;
- si vous employez 20 salariés et plus, la contribution au Fnal supplémentaire ;
- le cas échéant, le versement transport, la taxe de 8 %, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail ;
- les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage et d'AGS ;
- les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire et d'AGFF (non recouvrées par l'Urssaf).

Vous ne comptabilisez pas l'apprenti dans l'effectif de votre entreprise pendant la durée du contrat. Une indemnité forfaitaire compensatrice est versée pour chaque année de cycle de formation. Vous pouvez recevoir une aide à la formation.

⁽¹⁾ Pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, employeurs inscrits au registre des entreprises.

BON À SAVOIR...

L'employeur ne respectant pas ses engagements et obligations se voit, d'une part, retirer le bénéfice de l'exonération au titre de ses salariés et, d'autre part, demander le paiement des cotisations exonérées à tort.

À défaut d'enregistrement du contrat, toutes les cotisations de droit commun sont dues et calculées au minimum sur la base du Smic en vigueur pendant la période d'emploi.

Quelles formalités ?

- Vous remplissez un dossier d'agrément obtenu auprès de votre organisme professionnel compétent (chambre de métiers, de commerce et d'industrie, d'agriculture).
- Vous établissez un contrat de travail à durée déterminée de 1 à 3 ans (sauf dispositions particulières) en fonction de la durée du cycle de formation, du type de profession et du niveau de qualification. Ce contrat est préalablement visé par votre organisme professionnel compétent.
- Vous nommez un maître d'apprentissage responsable de la formation. La durée de la formation est, au minimum, de 400 heures.
- Vous effectuez la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche d'un salarié.

Quelle rémunération ?

La rémunération⁽²⁾ de votre apprenti varie selon son âge (en % du Smic) :

Année d'exécution du contrat	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^{re}	25 %	41 %	53 %
2 ^e	37 %	49 %	61 %
3 ^e	53 %	65 %	78 %

⁽²⁾ sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Dans certains cas (prolongation de la durée du contrat d'apprentissage, employés déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

etc.), vous devez appliquer une majoration de quinze points à ces taux. Contactez votre Direccte pour plus de renseignements.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- avec le même employeur : sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent⁽³⁾ ;
- avec un employeur différent : sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent⁽³⁾.

⁽³⁾ sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Quelle base de calcul ?

Les cotisations de Sécurité sociale, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS sont calculées forfaitairement sur la rémunération mensuelle minimale légale (fixée en pourcentage du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année) multipliée par un nombre d'heures par mois (il n'est pas tenu compte de la rémunération réellement versée). À compter du 7 septembre 2011, ce nombre d'heure passe de 169 heures à 151,67 heures par mois.

Vous déduisez de cette assiette minimale légale une fraction exonérée égale à 11 % du Smic.

Vous arrondissez l'assiette forfaitaire obtenue et les cotisations dues à l'euro le plus proche.

EXEMPLE :

Pour une rémunération mensuelle égale à 25 % du Smic, la base forfaitaire de calcul des cotisations s'élève à 14 % du Smic.

Pour une rémunération versée :

- jusqu'au 6 septembre 2011 : $9 \times 169 \times 14\% = 212,94$ arrondis à 213 euros.
- à compter du 7 septembre 2011 : $9 \times 151,67 \times 14\% = 190,98$ arrondis à 191 euros.

Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2007.

Vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers et employez au moins 11 salariés
au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat*

Contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30 %)		CADRE 1 NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES) - AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARES CI-DESSOUS - INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE PERIODE D'EMPLOI DATE VERS. DES SALAIRES																																			
Cotisation accidents du travail																																					
Contribution au Fonds national d'aide au logement (0,10 %)		CADRE 2 DECOMPTÉ DES COTISATIONS DUES <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">CATEGORIE DE SALAIRES</th> <th rowspan="2">NOMBRE DE SALAIRES</th> <th rowspan="2">CODES TYPES DE PERSONNEL</th> <th rowspan="2">SALAIRES ARRONDIS</th> <th colspan="3">TAUX EN %</th> <th rowspan="2">COTISATIONS ARRONDIES</th> </tr> <tr> <th>ANL AU AF FNAL CSD/CHDS</th> <th>A.T.</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>APPRENTI</td> <td>705</td> <td>T</td> <td></td> <td>0,30</td> <td>A.T.</td> <td>0,30</td> <td></td> </tr> <tr> <td>APPRENTI</td> <td>705</td> <td>P</td> <td></td> <td>0,50</td> <td></td> <td>0,50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>TRANSPORT</td> <td>900</td> <td>T</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES	ANL AU AF FNAL CSD/CHDS	A.T.	TOTAL	APPRENTI	705	T		0,30	A.T.	0,30		APPRENTI	705	P		0,50		0,50		TRANSPORT	900	T					
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES						CODES TYPES DE PERSONNEL	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES																									
		ANL AU AF FNAL CSD/CHDS	A.T.	TOTAL																																	
APPRENTI	705	T		0,30	A.T.	0,30																															
APPRENTI	705	P		0,50		0,50																															
TRANSPORT	900	T																																			
Contribution supplémentaire au Fonds national d'aide au logement																																					
Si vous êtes assujetti au versement transport																																					

Ne pas oublier d'indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération.

Si vous n'êtes pas redevable de la contribution supplémentaire au Fonds national d'aide au logement (Fnal), utilisez le *code type de personnel 701* avec les taux respectivement de 0,10 % (Fnal) en plafonné et 0,30 % (contribution solidarité autonomie) en totalité. Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, remplacez le *code type de personnel 705* par *707* et *701* par *703*.

* voir le Bon à Savoir dans la rubrique « Quelles formalités ? ».

Vous êtes inscrit au répertoire des métiers ou vous employez moins de 11 salariés
au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat

Vous devez verser la cotisation accidents du travail sur l'assiette forfaitaire telle que calculée ci-dessus (*code type de personnel 161*).

Si vous êtes assujetti à l'assurance chômage, utilisez les *codes types de personnel* suivants :

CTP 455 : contribution chômage apprenti loi 79 (exonération totale quel que soit l'effectif).

CTP 423 : contribution chômage apprenti loi 87 (exonération totale si l'effectif n'excède pas 20 salariés hors apprentis - exonération part salariale si effectif supérieur à 20 salariés).

CTP 937 : cotisations AGS cas général (au taux de 0,30 %).

Comment déterminer l'effectif ?

L'effectif s'apprécie selon les règles du droit du travail pour les élections des représentants du personnel. L'effectif de l'entreprise s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage 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.

BON À SAVOIR...

L'entreprise non inscrite au répertoire des métiers* dont l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé pour la première fois au titre de 2008, 2009, 2010 ou 2011, n'est redevable à l'Urssaf que de la cotisation accidents du travail au titre des nouveaux contrats d'apprentissage conclus pendant les 2 années suivant la date à laquelle l'effectif a été dépassé.

Pour ces nouveaux contrats, l'employeur bénéficie de cette dérogation jusqu'à leur terme.

* ou au registre des entreprises, pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour en savoir plus : www.urssaf.fr