

[ 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<sup>(1)</sup> ;
- de la chambre de commerce et d'industrie pour les entreprises immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

<sup>(1)</sup> 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 (15 ans s'il est dégagé du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, au-delà de 25 ans dans certains cas).

\* pas de limite d'âge pour les personnes handicapées.

### BON À SAVOIR...

Pour un même salarié, les avantages liés au contrat d'apprentissage ne sont pas cumulables avec d'autres aides à l'emploi ou d'autres exonérations de cotisations patronales.

## 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<sup>er</sup> janvier 2007.

La CSG et la CRDS ne sont pas dues.

**Si vous êtes inscrit au répertoire des métiers<sup>(1)</sup> 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<sup>(1)</sup> 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 de 0,40 % ;
- le cas échéant, le versement transport, la taxe de 8 %, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail ;
- les cotisations patronales d'assurance chômage, 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.

## 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 unique d'embauche (DUE) auprès de l'Urssaf dans les huit jours précédant la prise de fonction du salarié.

### BON À SAVOIR...

#### **Apprentissage junior :**

Dès l'âge de 14 ans, l'élève peut intégrer un lycée professionnel ou un centre de formation des apprentis et alterner périodes de cours et stages en entreprise, tout en restant sous statut scolaire. À partir de 15 ans, ce parcours d'initiation aux métiers peut déboucher sur la conclusion d'un véritable contrat d'apprentissage. Les sommes versées à un apprenti junior dans le cadre d'un stage effectué en milieu professionnel à l'occasion de sa formation suivent les mêmes règles que celles allouées aux stagiaires en entreprise. N'hésitez pas à contacter votre Urssaf.

## Quelle rémunération ?

La rémunération<sup>(2)</sup> 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 <sup>re</sup>	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup>	37 %	49 %	61 %
3 <sup>e</sup>	53 %	65 %	78 %

<sup>(2)</sup> 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 DDTEFP 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<sup>(3)</sup> ;
- 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<sup>(3)</sup>.

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

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.

# Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> 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\***

Les cotisations sont calculées forfaitairement sur la rémunération mensuelle minimale légale fixée en pourcentage du Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année sur la base de 169 heures par mois\* (il n'est pas tenu compte de la rémunération réellement versée).

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. Soit au 1<sup>er</sup> janvier 2010 :  $8,86 \times 169 \times 14 \% = 209,63$  arrondis à 210 euros.

Contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30 %)

Contribution supplémentaire au Fonds national d'aide au logement (0,40 %)

Cotisation accidents du travail

---

Contribution au Fonds national d'aide au logement (0,10 %)

---

Si vous êtes assujetti au versement transport

CADRE 1		NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES)				DATE VERS. DES SALAIRES	
- AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARES C/DESSOUS - INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE		PERIODE D'EMPLOI					
CADRE 2 DECOMPTÉ DES COTISATIONS DUES							
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES
				ANNUAL AFFINAL C/DESSOUS	A.T.	TOTAL	
APPRENTI		705 T		0,70	A.T.	0,70	
APPRENTI		705 P		0,10		0,10	
TRANSPORT		900 T					

Aucune cotisation ou contribution n'est due par le salarié. ( 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) de 0,40 %, 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 ? ».

\* Une évolution réglementaire sur le calcul de la base forfaitaire est en cours. Courant 2010, la base forfaitaire devrait être calculée sur 151 h 67 et non plus sur 169 h.

**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).

## 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 ou 2010, 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.*

## NOUVEAU !

### Décompte des effectifs

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.

### Aides à l'embauche d'apprentis

Pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi deux aides à l'embauche peuvent, sous conditions, être accordées :

- > une aide à l'embauche d'apprentis supplémentaires entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, destinée aux employeurs de moins de 50 salariés. Cette aide de 1 800 € est versée par Pôle emploi ;
- > une aide à l'embauche d'apprentis entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, pour les employeurs de 11 salariés et plus. Cette aide, correspondant à une extension du dispositif « zéro charges » est versée par Pôle emploi.

Pour en savoir plus : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)