

Son
avenir »»



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



1

*Édition du 4 mars 2011
Annule et remplace l'édition précédente*



TOUT SAVOIR SUR LES AIDES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI EN FAVEUR DES EMPLOYEURS





»» TOUT SAVOIR SUR LES AIDES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI EN FAVEUR DES EMPLOYEURS

»» SOMMAIRE

■ Ce qui est dû à l'apprenti	3
→ <i>Montant de la rémunération due à l'apprenti (accord national du 8 février 2005 étendu par arrêté du 10 août 2005)</i>	3
→ <i>Heures supplémentaires</i>	4
→ <i>Avantages en nature</i>	4
→ <i>Primes</i>	5
■ Ce dont l'employeur peut bénéficier en matière d'aides	6
→ <i>Exonération des charges sociales</i>	6
→ <i>Exonération des charges fiscales</i>	9
→ <i>Indemnité compensatrice forfaitaire de la Région</i>	12
→ <i>Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes</i>	12
→ À noter	13
→ <i>Crédit d'impôt apprentissage</i>	13
→ <i>Primes aux employeurs d'apprentis handicapés</i>	13



» CE QUI EST DÛ À L'APPRENTI

» MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DUE À L'APPRENTI (Accord national du 8 février 2005 étendu par arrêté du 10 août 2005)

- Principe

		Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus
Années de contrat d'apprentissage	1 ^{re} année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	55 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable
	2 ^e année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable
	3 ^e année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable

- Préparation du baccalauréat professionnel (Bac pro) en 3 ans et en 2 ans

		Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus
Années de contrat d'apprentissage	1 ^{re} année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	55 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable
	2 ^e année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable
	3 ^e année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable



		Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus
Années de contrat d'apprentissage	1 ^{re} année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable
	2 ^e année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable

Des taux supérieurs peuvent être appliqués par l'employeur d'apprenti en application d'un accord d'entreprise, du contrat d'apprentissage ou d'usages.

» HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Les apprentis peuvent effectuer des heures supplémentaires (dans certaines conditions s'agissant des apprentis mineurs). Les modalités de rémunération sont celles applicables aux salariés de l'entreprise : leur rémunération est majorée de 25 % pour les 8^{es} heures et de 50 % au-delà.

» AVANTAGES EN NATURE

- L'employeur peut accorder à l'apprenti des avantages en nature en application d'un accord d'entreprise, du contrat d'apprentissage, d'usages. Par avantages en nature, il faut entendre la fourniture par l'employeur de prestations (biens ou services. Exemples : nourriture, logement, véhicule, outils de communication (téléphone mobile, microordinateur, accès internet, etc.) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.
- Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier (convention collective, accord de branche ou d'entreprise etc.), les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits par l'employeur du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Toutefois, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Son
avenir »



c'est aussi
le **mien**



5

» PRIMES

- L'employeur peut accorder à l'apprenti des primes, etc. en application d'un accord d'entreprise, du contrat d'apprentissage ou d'usages venant s'ajouter à la rémunération due à l'apprenti.



» CE DONT L'EMPLOYEUR PEUT BÉNÉFICIER EN MATIÈRE D'AIDES

» EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

- Principe (au 1^{er} janvier 2011)

Charges sociales	Taux applicables
→ Cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité, vieillesse)	✓ 28,10 %
→ Cotisations Accidents du travail - Maladies professionnelles	Taux et montant variables en fonction de l'entreprise et de l'effectif employé
→ Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)	✓ 0,10 % sur la totalité du salaire pour les entreprises de moins de 20 salariés. Plafond annuel : 35 352 € / Plafond mensuel : 2 946 € ✓ 0,40 % sur la totalité du salaire pour les autres entreprises
→ Contribution Solidarité Autonomie (CSA)	✓ 0,30 %
→ Versement de transport	Taux variable selon l'implantation des employeurs des secteurs public et privé occupant plus de 9 salariés en région parisienne ou dans le périmètre d'une Autorité Organisatrice de Transport (AOT) appliqué à la masse salariale de l'entreprise
→ Cotisations d'Assurance chômage	✓ 4 %
→ Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)	✓ 0,40 %
→ Cotisations de retraite complémentaire	✓ 4,50 %
→ Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du Fonds de financement AGIRC et ARCCO	✓ 1,20 % (tranche 1) ✓ 1,30 % (tranche 2)
TOTAL	Au moins 31,85 %



- **Employeur inscrit au répertoire des métiers (artisans) ou au registre des entreprises et employeur occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage**

Charges sociales	Règle applicable
→ Cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité, vieillesse)	Prise en charge totale par l'État des charges sociales dues au titre de l'emploi d'un apprenti soit une prise en charge par l'État d'au moins 38,20 % (au 1 ^{er} janvier 2011)
→ Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)	
→ Contribution Solidarité Autonomie (CSA)	
→ Versement de transport	
→ Cotisations d'Assurance chômage	
→ Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)	
→ Cotisations de retraite complémentaire	
→ Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du Fonds de financement AGIRC et ARCCO	
→ Cotisations Accidents du travail - Maladies professionnelles	Paiement dû

Prise en charge **totale** par l'État des charges sociales dues pour l'emploi d'un apprenti pendant toute la durée du contrat d'apprentissage. De plus, pour les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, ont atteint ou dépassé au titre des années 2009 ou 2010, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2011, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, prise en charge totale par l'État de ces cotisations pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes.



- Employeur qui n'est pas inscrit au répertoire des métiers (artisans) ou au registre des entreprises et employeur occupant 11 salariés ou plus au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage

Charges sociales	Règles applicables	
→ Cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité, vieillesse)	Prise en charge partielle par l'État à hauteur de 11 % du SMIC (calculé sur la base de 169 heures et valeur au 1 ^{er} janvier de chaque année) de ces charges dues pour l'emploi d'un apprenti	Paiement par l'employeur de la part des cotisations restant dues pour l'emploi d'un apprenti
→ Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)	Prise en charge partielle par l'État à hauteur de 11% du SMIC (calculé sur la base de 169 heures et dont la valeur prise en compte est celle du 1 ^{er} janvier de chaque année) de ces charges dues pour l'emploi d'un apprenti	
→ Contribution Solidarité Autonomie (CSA)		
→ Versement de transport		
→ Cotisations d'Assurance chômage		
→ Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)		
→ Cotisations de retraite complémentaire → Cotisation en faveur de l'Association pour la Gestion du Fonds de financement AGIRC et ARCCO		
→ Cotisations Accidents du travail - Maladies professionnelles	Paiement dû	

Prise en charge **partielle** par l'État des charges sociales pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

La rémunération réelle perçue par l'apprenti, l'horaire de travail, la déduction pour les avantages en nature éventuels dont bénéficient les apprentis n'ont aucune incidence sur le calcul des cotisations. En effet, ces dernières sont dues par l'employeur sur la base d'une assiette forfaitaire calculée à partir du pourcentage du SMIC fixé par la réglementation en matière de rémunération due à l'apprenti diminuée de 11 %.



>> EXONÉRATION DES CHARGES FISCALES

■ Principe

Charges fiscales	Taux applicable
→ Taxe d'apprentissage	✓ 0,50 % de la masse salariale
→ Contribution supplémentaire à l'apprentissage	✓ 0,10 % de la masse salariale due par les entreprises de 250 salariés et plus situées dans le territoire national, y compris les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle, redevables de la taxe d'apprentissage et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) est inférieur à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence (seuil arrondi à l'entier inférieur)
→ Formation professionnelle continue	✓ 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ✓ 1,05 % pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés ✓ 1,60 % pour les entreprises occupant 20 salariés ou plus Abstraction faite des règles applicables en matière de franchissement de seuils
→ Participation à l'effort de construction	✓ 0,45 % de la masse salariale due par les entreprises employant 20 salariés et plus
→ Taxe sur les salaires	✓ 4,25 % due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires (8,50 % de 7 604 € à 15 185 € par an et 13,60 % au delà de 15 185 € par an)
Total	Variable entre 1,05 % et 16,25 %



- Exonération des charges fiscales à hauteur de 11% du SMIC calculé sur la base de 169 heures et dont la valeur prise en compte est celle du 1^{er} juillet de chaque année

Charges fiscales	Règle applicable	
→ Taxe d'apprentissage	✓ 0,50 % de la masse salariale	
→ Contribution supplémentaire à l'apprentissage	✓ 0,10 % de la masse salariale due par les entreprises de 250 salariés et plus situées dans le territoire national, y compris les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle, redevables de la taxe d'apprentissage et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) est inférieur à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence (seuil arrondi à l'entier inférieur)	Exonération partielle des charges fiscales à hauteur de 11 % du SMIC calculé sur la base de 169 heures et dont la valeur prise en compte est celle du 1 ^{er} juillet de chaque année sur le montant de la rémunération versée à l'apprenti, quel que soit son montant
→ Formation professionnelle continue	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ✓ 1,05 % pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés ✓ 1,60 % pour les entreprises occupant 20 salariés ou plus ✓ Abstraction faite des règles applicables en matière de franchissement de seuils 	
→ Participation à l'effort de construction	✓ 0,45 % de la masse salariale due par les entreprises employant 20 salariés et plus	



Charges fiscales	Règle applicable	
→ Taxe sur les salaires	✓ 4,25 % due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires (8,50 % de 7 604 € à 15 185 € par an et 13,60 % au delà de 15 185 € par an)	
TOTAL	Variable de 1,05 % à 16,25 %	



» INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE DE LA RÉGION

- L'employeur d'un apprenti a droit au versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire de la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Le montant minimal de cette aide forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €.

- **Pour en savoir davantage, il est nécessaire de prendre contact avec les services de l'apprentissage de la Région.**

» PLAN D'URGENCE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

- Mis en place en juin 2009 en vue de favoriser l'embauche de jeunes dans les entreprises et reconduit par un décret n° 2010-894 du 30 juillet 2010, le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes comprend deux aides en faveur des employeurs qui embauchent des apprentis le 31 décembre 2010 au plus tard :

- aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010 par rapport aux contrats d'apprentissage en cours d'exécution tous établissements confondus au 23 avril 2009. Le montant de l'aide est de **1 800 euros** par embauche d'apprenti. Le tiers de l'aide (**600 euros**) est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide (**1 200 euros**) est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.
- aide à l'embauche pour les employeurs de 11 salariés et plus. Cette aide vise à prendre en charge les cotisations sociales restant dues par les employeurs, pour une période de 12 mois, pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010. Son montant est calculé de la façon suivante : **SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours multiplié par 151,67 multiplié par (pourcentage du SMIC dû à l'apprenti – 0,11) et multiplié par 0,14.**



■ À NOTER

Le 1^{er} mars 2011, le Président de la République a annoncé, notamment, la reconduction de ce dernier dispositif à compter du 1^{er} mars 2011, l'exonération s'appliquant pendant six mois.

Les modalités de mise en œuvre de cette mesure seront disponibles, dès que les textes s'y rapportant seront publiés.

» CRÉDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE

- L'entreprise imposée d'après son bénéfice réel ou exonérée en application de dispositions particulières (entreprise nouvelle, jeune entreprise innovante, entreprise implantée en ZFU) peut bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de **1 600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elle emploie.

Ce montant est porté à **2 200 €** lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

- Le crédit d'impôt apprentissage consiste en une déduction opérée sur le montant de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Lorsqu'aucun impôt n'est dû ou que le montant de cet impôt est inférieur au montant du crédit d'impôt apprentissage, le montant du crédit qui n'a pas été imputé est restitué à l'entreprise, dans certaines conditions par le service des Impôts.

» PRIMES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS HANDICAPÉS

- L'employeur d'apprenti handicapé peut bénéficier de primes de l'Etat destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter et/ou de Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les aides de l'AGEFIPH sont les suivantes :

- subvention forfaitaire de **2 550 euros** par période de 6 mois, ou de **5 100 euros** par période de 12 mois (année d'apprentissage), à l'appui d'un contrat d'apprentissage, pour chaque apprenti handicapé de 30 ans au plus ;



- subvention forfaitaire de **6 800 euros**, par période de 6 mois, à l'appui d'un contrat d'apprentissage pour chaque apprenti handicapé de plus de 30 ans ;
 - prime à l'insertion versée en cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage ;
 - prime au contrat dit « durable » de **3 000 euros** en cas de signature d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein avec la personne handicapée à l'issue de son contrat d'apprentissage.
- L'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'adaptation des situations de travail et de l'aide au tutorat. **Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 2010**, le montant de ces aides est le suivant :
- subvention forfaitaire de **3 400 euros** par période de 12 mois (année d'apprentissage), à l'appui d'un contrat d'apprentissage, pour chaque apprenti handicapé de moins de 45 ans ;
 - subvention forfaitaire de **6 800 euros**, par an, à l'appui d'un contrat d'apprentissage pour chaque apprenti handicapé de plus de 45 ans ;
 - prime à l'insertion versée en cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage.