

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du travail ;
- Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Circulaire du 16 novembre 1993 relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997.

DÉFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs 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 enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Article L. 6211-1 - Code du travail, modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer au jeune une formation, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation pour apprentis, moyennant le versement d'un salaire.

Article L. 6221-1 - Code du travail

En contrepartie, l'apprenti s'engage à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée.

Les administrations publiques et les collectivités locales, dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent recruter des apprentis dans le cadre de la loi du 17 juillet 1992.

Une circulaire ministérielle du 16 novembre 1993 décrit ce dispositif.

PRINCIPAUX ACTEURS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de **16 à 25 ans**, au début de l'apprentissage.

Toutefois, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes d'au moins **15 ans**, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Article L. 6222-1 - Code du travail

Le contrat d'apprentissage peut également être conclu avec des personnes de **26 ans** révolus au début de leur apprentissage, auxquelles la qualité de handicapé est reconnue.

Dans ce cas, c'est la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) qui accorde une dérogation, en tenant compte de leur capacité de travail et de leurs possibilités d'intégration.

Employeurs concernés par le contrat d'apprentissage

Le secteur public non industriel et commercial peut conclure des contrats d'apprentissage sans date butoir, la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 ayant pérennisé ce dispositif mis en place, à titre expérimental, en juillet 1992.

Sont concernés par le dispositif du contrat d'apprentissage :

- l'État (administration centrale et services déconcentrés) ;
- les régions, départements et communes, et leurs établissements publics de coopération ;
- les établissements publics relevant des collectivités territoriales ;
- les établissements publics nationaux administratifs ;
- les établissements publics locaux d'enseignement ;
- les établissements publics hospitaliers ;
- les établissements publics sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics de type administratif, qualifiés par leurs textes institutifs d'établissements publics à caractère culturel, à caractère scientifique et technique, à caractère scientifique, culturel et professionnel, à caractère scientifique et technologique, à caractère sanitaire et social... ;
- les exploitants publics (La Poste, France Télécom) ;
- les offices publics d'HLM ;
- les établissements publics industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires (ONF...) ;
- les chambres consulaires.

Pour ces deux dernières catégories, les dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent que pour les activités de ces établissements relevant du service public administratif et employant des personnes régies par le droit public.

Lorsque le personnel des personnes morales mentionnées ci-dessus relève du droit privé, les dispositions prévues par le Code du travail, notamment sur les modalités d'agrément et d'enregistrement des contrats s'appliquent.

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Circulaire du 16 novembre 1993

Circulaire n° 98-15 du 17 mars 1998

MODALITÉS D'EMBAUCHE - NATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Afin de pouvoir accueillir des apprentis, les personnes morales de droit public doivent obtenir un agrément délivré par le préfet de département.

DEMANDE D'AGRÉMENT

La demande d'agrément est adressée au préfet de département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Elle est présentée par le représentant de la personne morale qui emploie l'apprenti.

En ce qui concerne l'État, la demande d'agrément est présentée par le chef de service d'accueil de l'apprenti.

Cette demande précise :

- le nom de la personne morale employeur ;
- le nom du chef de service qui présente la demande d'agrément ;
- le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé ;
- les diplômes et titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti.

Elle est accompagnée :

- d'un dossier décrivant l'organisation et l'activité du service, son équipement, la nature des techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, le nombre et la qualification des maîtres d'apprentissage déjà agréés ;
- le cas échéant, de l'avis du comité technique paritaire ou de l'instance représentative des personnels, compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services, sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

En ce qui concerne les conditions relatives à l'équipement du service et à la nature des techniques utilisées, le préfet peut faire appel à l'inspection de l'apprentissage, dans le cadre de l'instruction de la demande d'agrément.

L'avis défavorable ou réservé émis par le comité technique paritaire ou l'instance représentative des personnels, compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services, sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis doit être clairement motivé afin d'éclairer la décision du préfet.

La décision du préfet devra intervenir au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992

Circulaire du 16 novembre 1993

La personne morale employeur doit adresser annuellement au comité technique paritaire un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

CONDITIONS À REMPLIR

L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si la personne responsable de la formation des apprentis présente des garanties suffisantes de moralité et de compétence professionnelle.

Les conditions de compétence professionnelle sont réputées acquises lorsque le maître d'apprentissage exerce depuis au moins trois ans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti et dont le diplôme ou le titre atteste une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou titre préparé par l'apprenti.

Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis, qu'ils se trouvent ou non dans la même année de formation.

Modification apportée aux conditions d'accueil

Toute modification apportée aux conditions d'accueil des apprentis doit être notifiée au préfet par le chef de service ou le représentant de la personne morale employeur.

Le préfet appréciera, au vu des éléments transmis, si un retrait d'agrément est justifié.

En cas de changement de maître d'apprentissage au cours de l'exécution du contrat, l'employeur devra présenter une nouvelle demande d'agrément pour le nouveau maître d'apprentissage.

CONCLUSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Formalisme et enregistrement

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un imprimé type enregistré au Cerfa sous le numéro n° 10103*05 ou sous le numéro FA13.

Il permet également de faire un avenant à un contrat d'apprentissage en cours.

☞ *L'ancien formulaire Cerfa n° 10472*03, qui servait spécifiquement à conclure un contrat d'apprentissage public, n'a plus cours.*

Le contrat d'apprentissage, signé par l'employeur et l'apprenti autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, doit être adressé pour enregistrement au représentant de l'État dans le département :

- directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu d'exécution du contrat ;
- service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, lorsque l'activité de la personne morale relève du secteur agricole.

Le directeur départemental ou le chef du service départemental procède à cet enregistrement par délégation et vérifie la conformité du contrat d'apprentissage, accompagné de la fiche d'aptitude médicale établie par le médecin du travail préalablement à l'embauche.

NATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé.

Les services accomplis par l'apprenti ne peuvent pas être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, agents publics ou autres agents employés par les personnes morales, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicable à ces agents.

Une personne morale ne peut conclure plus de trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti. Par contre, le contrat initial peut être prorogé en cas d'échec à l'examen.

Régime juridique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et signé par les parties.

À défaut d'écrit, le contrat est nul, et les aides liées à ce contrat ne peuvent s'appliquer.

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre entreprises et salariés, dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions du Code du travail.

Toutefois, le Code du travail n'est pas applicable dans son intégralité pour les contrats d'apprentissage.

Les dispositions des articles L. 6211-1, R. 6251-2, R. 6251-3 du Code du travail sont applicables à l'exception des articles L. 6231-2, L. 6225-1, R. 6223-5, R. 6225-5, L. 6225-4, à L. 6225-7, R. 6225-9, L. 2222-27, L. 6222-29, L. 6222-28, L. 6222-16, R. 6211-6, L. 6224-1 à L. 6224-5, L. 6224-7, L. 6225-2 et L. 6225-3.

Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage. Cette date ne peut, en principe, être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation que doit suivre l'apprenti.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

La durée du contrat est au moins égale à la durée du cycle de formation qui fait l'objet du contrat, elle peut varier entre un et trois ans selon le niveau de qualification.

Les contrats d'apprentissage peuvent être conclus après réduction ou adaptation de la durée du contrat, après évaluation des connaissances.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prolongation du contrat initial, soit par conclusion d'un autre contrat avec un autre employeur.

Résiliation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir :

- que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ;
- ou, à défaut, être prononcée par le Conseil des prud'hommes, en cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- ou, en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Article L. 6222-18 - Code du travail

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des parties, avant le terme fixé initialement.

L'employeur a donc la faculté de ne pas accepter la cessation anticipée d'un contrat d'apprentissage du fait de l'obtention du diplôme ou du titre préparé.

Cour d'Appel Douai - 31 janvier 2001, Ch. soc. Sarl BHD c/Horaneck

La résiliation, pendant les deux premiers mois, ne peut donner lieu à une indemnité à moins que le contrat ne le prévoit.

La rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée des deux parties. Dès lors, la démission d'un apprenti ne saurait être assimilée à un accord exprès bilatéral, l'acceptation de la démission par l'employeur n'enlevant rien au caractère unilatéral de la démission.

Cour d'Appel Douai - 31 mars 2000, Ch. soc, SA Car Center c/Lionne

La rupture par l'employeur du contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du Code du travail est sans effet.

Cass. soc. 6 février 2001 - Gaudry c/Vrignaud

Par conséquent, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le Conseil des prud'hommes, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation.

Le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Lefebvre c/Sté Gouny et fils

STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des "salariés" dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation.

FORMATION DE L'APPRENTI

Une formation théorique et pratique doit être dispensée à l'apprenti durant son contrat.

La formation professionnelle est assurée par l'entreprise.

Un centre de formation (CFA) pour apprenti dispense une formation générale, qui sera associée à une formation pratique et technologique complétant la formation reçue en entreprise et s'articulant avec elle.

La durée de la formation en CFA ne peut être inférieure à **400** heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Lorsque le contrat a été prolongé d'un an pour échec à l'examen, l'horaire minimum de formation ne peut être inférieur à **240** heures par an.

HORAIRES DE TRAVAIL DE L'APPRENTI

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans le temps de travail. Pour le reste du temps, et dans la limite de l'horaire applicable défini par les personnes morales, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur.

Les apprentis âgés de moins de **18** ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant **7** heures par jour ou **35** heures par semaine.

Des dérogations peuvent être autorisées par l'inspection du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement, dans la limite de **5** heures par semaine.

Contrairement au secteur privé, l'inspection du travail ne peut délivrer de dérogation pour permettre à l'apprenti mineur d'effectuer des heures supplémentaires.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant est fixé par décret, établi sur un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge, de l'année d'apprentissage et du niveau du diplôme préparé.

La rémunération maximale de l'apprenti préparant un diplôme de niveau V (CAP-BEP), dans le secteur public, est égale au salaire minimum dans le secteur privé.

Les pourcentages prévus sont majorés de dix points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de vingt points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III.

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Préparant un titre ou un diplôme de niveau V (BEP, CAP)

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Préparant un titre ou un diplôme de niveau IV (BT, BP, Baccalauréat général)

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	35 %	51 %	63 %
2 ^e année	47 %	59 %	71 %
3 ^e année	63 %	75 %	88 %

Préparant un titre ou un diplôme de niveau III (BTS, DUT...)

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	45 %	61 %	73 %
2 ^e année	57 %	69 %	81 %
3 ^e année	73 %	85 %	98 %

Les jeunes apprentis de moins de **16** ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de **16** à **17** ans.

Les montants des rémunérations sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint **18** ans ou **21** ans.

Article D. 6222-34 - Code du travail

Exemple

Un apprenti préparant un diplôme de niveau V, né le 15 septembre 1984, est embauché le 1^{er} octobre 2001. La durée du contrat est fixée à 3 ans.

- pendant la 1^{ère} année, du 1^{er} octobre 2001 au 30 septembre 2002, la rémunération versée est égale à 25 % du SMIC ;
- pendant la 2^e année, du 1^{er} octobre 2002 au 30 septembre 2003, la rémunération versée est égale à 49 % du SMIC ;
- pendant la 3^e année, du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004, la rémunération versée sera égale à 65 % du SMIC.

En cas de prolongation du contrat d'apprentissage suite à un échec à l'examen, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent "à la dernière année précédant cette prolongation".

Lorsque la durée du contrat est prolongée d'un an du fait du handicap de l'apprenti, une majoration uniforme de **15** points est appliquée aux pourcentages afférents "à la dernière année" de la durée du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage (deux ans au moins) peut être réduite d'un an :

- lorsque les personnes ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de qualification pendant une année au moins, et entrent en apprentissage pour achever cette formation ;
- lorsque les personnes sont déjà titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer.

Dans ces deux cas, les apprentis sont considérés comme ayant accompli une première année d'apprentissage.

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans au moins, elle peut être réduite d'un an pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu.

Pour cette formation complémentaire, une majoration de **15** points est appliquée aux pourcentages de rémunération afférents "à la dernière année" de la durée de la formation.

Article D. 6222-54 - Code du travail

RÉGIME SOCIAL APPLICABLE ET COTISATIONS

L'apprenti est affilié :

- au régime général de la Sécurité sociale pour tous les risques ;
- au régime complémentaire de retraite, institué au profit des agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public : l'IRCANTEC.

La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis de droit privé.

CHARGES SOCIALES AFFÉRENTES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

L'apprenti est exonéré des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, y compris de la CSG et de la CRDS.

L'employeur est exonéré de certaines cotisations en fonction de l'effectif. Celui-ci s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion des contrats d'apprentissage et exclut les apprentis.

Les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail, les cotisations salariales et les contributions au régime d'assurance chômage sont prises en charge par l'État.

Employeurs de 10 salariés au plus

L'employeur est exonéré pendant toute la durée du contrat :

- des cotisations patronales de Sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales) ;
- des cotisations salariales de Sécurité sociale ;
- de la CSG ;
- de la CRDS ;
- de la contribution due au titre du FNAL ;
- du versement transport ;
- des cotisations patronales et salariales d'assurance chômage ⁽¹⁾ ;
- des cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire ;

⁽¹⁾ Y compris lorsque les personnes morales ont adhéré au régime d'assurance chômage avec une possibilité d'adhésion pour les seuls apprentis depuis le 1^{er} janvier 1997, par dérogation à la règle de l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires.

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008, une exonération de cotisation patronale d'accident du travail est applicable.

Employeurs de plus de 10 salariés

L'employeur est exonéré pendant toute la durée du contrat :

- des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale ;
- de la CSG ;
- de la CRDS ;
- des cotisations patronales et salariales d'assurance chômage ⁽¹⁾ ;
- de la cotisation salariale de retraite complémentaire ;

⁽¹⁾ Y compris lorsque les personnes morales ont adhéré au régime d'assurance chômage avec une possibilité d'adhésion pour les seuls apprentis depuis le 1^{er} janvier 1997, par dérogation à la règle de l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires.

CHARGES SOCIALES NON EXONÉRÉES

Employeurs de 10 salariés au plus

Les employeurs restent redevables :

- de la cotisation supplémentaire d'accidents du travail imposée par la Caisse d'Assurance pour la Retraite et la Santé au Travail (CARSAT) aux employeurs présentant des risques exceptionnels ;
- du forfait social (pour les employeurs de plus de 9 salariés) ;
- de la contribution solidarité autonomie (**0,30** %).

Employeurs de plus de 10 salariés

Les employeurs restent redevables :

- de la cotisation d'accidents du travail pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007 ;
- de la cotisation supplémentaire d'accidents du travail imposée par la Caisse d'Assurance pour la Retraite et la Santé au Travail (CARSAT) aux employeurs présentant des risques exceptionnels ;
- de la contribution due au titre du FNAL ^(*) ;
- du versement transport ;
- de la contribution solidarité autonomie (**0,30** %) ;
- du forfait social ;
- de la cotisation patronale de retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC.

^(*) La contribution FNAL de 0,40 % sur la totalité des salaires est due par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs à un taux de 0,20 % pour l'année 2007.

ASSIETTE DES CONTRIBUTIONS JUSQU'AU 6 SEPTEMBRE 2011

Les contributions restant dues sont calculées sur une base forfaitaire fixée par référence à un pourcentage du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile considérée.

Le SMIC utilisé pour la base de calcul est le SMIC **169** heures.

Arrêté du 5 juillet 2000 - JO du 18 juillet

La base forfaitaire est égale au produit du taux du salaire minimum prévu pour les apprentis (en fonction de l'âge, de l'année et du diplôme), diminuée d'une fraction forfaitaire de **11** points par la valeur du SMIC au 1^{er} janvier.

Valeur du SMIC x (taux du SMIC – 11 points)

SMIC horaire : **9,22 €** au 1^{er} janvier 2012.

Exemple

Pour un apprenti de 18 ans en 1^{re} année, préparant un diplôme de niveau V, la base forfaitaire de cotisations est de : $(169 \times 9) \times (41 \% - 11)$.

soit : $(169 \times 9) \times 30 \%$.

soit : 456,30 arrondi à 456 €.

Cette assiette forfaitaire s'applique quelle que soit la rémunération réelle versée à l'apprenti, quelle que soit la durée du travail applicable, notamment si celle-ci a été réduite à **35** heures par semaine.

En cas d'absence non rémunérée ou lorsque le contrat débute ou cesse en milieu de mois, la base forfaitaire est proratisée selon la règle du **30^e**.

ASSIETTE DES CONTRIBUTIONS DEPUIS LE 7 SEPTEMBRE 2011

Les cotisations dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire.

Depuis le 7 septembre 2011, la durée de référence pour le calcul de cette base est fixée à **151,67** heures.

Cette modification s'applique aux rémunérations versées depuis le 7 septembre 2011.

En pratique :

- pour les rémunérations versées aux apprentis avant le 7 septembre :

Il convient de calculer l'assiette forfaitaire des cotisations sur la base de **169** heures.

- pour les rémunérations versées aux apprentis depuis le 7 septembre :

Il convient de calculer l'assiette forfaitaire des cotisations sur la base de **151,67** heures.

Arrêté du 3 août 2011 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 modifié fixant les cotisations forfaitaires de Sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis - JO du 6 septembre 2011

La base forfaitaire est égale au produit du taux du salaire minimum prévu pour les apprentis (en fonction de l'âge, de l'année et du diplôme), diminuée d'une fraction forfaitaire de **11** points par la valeur du SMIC au 1^{er} janvier.

Valeur du SMIC x (taux du SMIC – 11 points)

SMIC horaire : **9,61** € au 1^{er} janvier 2015.

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites modifie l'assiette des cotisations vieillesse et veuvage du régime général pour les apprentis (article 30)

À l'exception des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base, l'assiette des cotisations et contributions sociales dues sur le salaire versé aux apprentis est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance.

Article L. 6243-2 du Code du travail

Exemple d'un bulletin de paie du mois de janvier 2015

SMIC : 9,61 €.

Pour un apprenti de 18 ans en 1^{re} année, préparant un diplôme de niveau V, la base forfaitaire de cotisations est de : $(151,67 \times 9,61) \times (41 \% - 11 \%)$.

Soit : $(151,67 \times 9,61) \times 30 \%$.

Soit : 437,26 arrondi à 437 €.

Sa rémunération est de $(151,67 \times 9,61) \times 41 \% = 597,59$ €.

SMIC au 1^{er} janvier 2015 : **9,61** €

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014

Assiette réelle pour les cotisations d'assurance vieillesse à compter du 1er janvier 2014

Au 1er janvier 2014, les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération versée à l'apprenti. L'objectif est de permettre aux apprentis de valider des trimestres correspondant à leur période d'activité. Ce changement est sans impact sur l'exonération de cotisations sociales applicable pour les employeurs d'apprentis. Pour les apprentis percevant une rémunération supérieure à la rémunération minimale légale à laquelle ils peuvent prétendre, c'est cette rémunération supérieure qui doit être prise en compte pour le report au compte vieillesse.

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (article 30)

Pour les apprentis qui ne valideraient toujours pas autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage sur une année civile, la loi introduit un système de validation complémentaire de droits à retraite. Dans ce cadre, le fonds de solidarité vieillesse prend en charge, dans des conditions fixées par décret, le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de permettre la validation auprès des régimes de base d'un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Dès lors que la cotisation vieillesse est désormais calculée sur une assiette réelle tous les éléments inclus dans la rémunération doivent être pris en compte, avantages en nature, espèces...

Pour les apprentis percevant une rémunération supérieure à la rémunération minimale légale à laquelle ils peuvent prétendre, c'est cette rémunération supérieure qui doit être prise en compte pour le report au compte vieillesse.

Exemple

L'apprenti aurait dû, compte tenu de son âge et son niveau, percevoir une rémunération brute égale à 50 % du SMIC, soit 722,69 € mais son employeur lui verse 850 €. Le calcul de la cotisation vieillesse sera effectué non pas sur les 722,69 € mais bien sur la somme de 850 € et reportée au compte vieillesse.

Lettre circulaire ACOSS n° 2014-32 du 18 août 2014

RÉGIME FISCAL

Le salaire des apprentis, sous contrat régulier d'apprentissage, est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel.

Article 81 bis - Code général des impôts

Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

20 SALARIÉS ET PLUS - BARÈME DES COTISATIONS 2014

Apprentis préparant un diplôme de niveau V

Barème des cotisations 2015

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) ^(a)		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 ^e en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2015	14 %	204	6,80	-	2	2
	26 %	379	12,63	-	3	3
	29 %	423	14,09	-	3	3
	30 %	437	14,58	-	3	3
	38 %	554	18,46	-	4	4
	41 %	598	19,92	-	5	5
	42 %	612	20,41	-	5	5
	45 %	656	21,86	-	5	5
	50 %	729	24,29	-	6	6
	53 %	773	25,75	-	6	6
	54 %	787	26,24	-	6	6
	57 %	831	27,69	-	7	7
	65 %	947	31,58	-	8	8
	67 %	977	32,55	-	8	8
	69 %	1 006	33,52	-	8	8
82 %	1 195	39,84	-	10	10	

^(a) Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %)

BARÈME DES COTISATIONS 2015 – 20 SALARIÉS ET PLUS

Apprentis préparant un diplôme de niveau IV

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) ^(a)		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 ^e en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2015	24 %	350	11,66	-	3	3
	36 %	525	17,49	-	4	4
	39 %	568	18,95	-	5	5
	40 %	583	19,43	-	5	5
	48 %	700	23,32	-	6	6
	51 %	743	24,78	-	6	6
	52 %	758	25,26	-	6	6
	55 %	802	26,72	-	6	6
	60 %	875	29,15	-	7	7
	63 %	918	30,61	-	7	7
	64 %	933	31,09	-	7	7
	67 %	977	32,55	-	8	8
	75 %	1 093	36,44	-	9	9
	77 %	1 122	37,41	-	9	9
	79 %	1 151	38,38	-	9	9
92 %	1 341	44,70	-	11	11	

^(a) Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %)

BARÈME DES COTISATIONS 2015 – 20 SALARIÉS ET PLUS

Apprentis préparant un diplôme de niveau III

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) ^(a)		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 ^e en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2015	34 %	496	16,52	-	4	4
	46 %	670	22,35	-	5	5
	49 %	714	23,81	-	6	6
	50 %	729	24,29	-	6	6
	58 %	845	28,18	-	7	7
	61 %	889	29,64	-	7	7
	62 %	904	30,12	-	7	7
	65 %	947	31,58	-	8	8
	70 %	1 020	34,01	-	8	8
	73 %	1 064	35,47	-	8	9
	74 %	1 079	35,95	-	9	9
	77 %	1 122	37,41	-	9	9
	85 %	1 239	41,30	-	10	10
	87 %	1 268	42,27	-	10	10
	89 %	1 297	43,24	-	10	10
102 %	1 487	49,56	-	12	12	

^(a) Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %)

INDEMNISATION AU CHÔMAGE À L'ISSUE DU CONTRAT

APPRENTIS DE L'ETAT

Les employeurs, et plus particulièrement le maître d'apprentissage, doivent aider le jeune dans sa recherche d'emploi avant le terme de sa formation.

L'État et ses établissements publics administratifs verseront aux apprentis qui seraient demandeurs d'emploi à l'issue de leur contrat, l'allocation chômage.

Le paiement de l'allocation chômage sera effectué sur les crédits de vacation.

APPRENTIS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics de santé, et les autres employeurs publics, les allocations chômage seront versées selon les mêmes modalités que pour les personnes non titulaires privées d'emploi.

RÉGIME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Par dérogation aux dispositions relatives à l'assurance chômage, il est possible aux employeurs d'apprentis du secteur public, d'adhérer au régime d'assurance chômage, en limitant cette adhésion aux seuls apprentis.

L'État prend en charge la contribution globale d'assurance chômage. Elle correspond à la cotisation due, en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément de cotisation fixé à **2,4** % du salaire brut.

FORMATION DE L'APPRENTI

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Cette formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du second degré ou du supérieur, ou un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués.

Ce dispositif relève de la formation initiale et non pas de la formation professionnelle continue.

Les enseignements peuvent être dispensés également dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans des établissements de formation et de recherche relevant d'autres ministères :

■ soit dans les conditions prévues par une convention conclue entre cet établissement, toute personne morale visée au premier alinéa de l'article L. 6232-1 et la région ;

Les personnes morales pouvant initier la création d'un CFA sont :

- les organismes paritaires de formation,
 - les collectivités locales,
 - les établissements publics,
 - les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers,
 - les chambres d'agriculture,
 - les établissements d'enseignement privés sous contrat,
 - les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs,
 - les associations,
 - les entreprises ou leurs regroupements,
 - toutes autres personnes, physique ou morale.
- soit dans le cadre d'une convention entre cet établissement et un centre de formation pour apprenti créé par convention entre une région et une association constituée au niveau régional.

FORMATION THÉORIQUE DE L'APPRENTI

La formation théorique, générale, de l'apprenti est dispensée dans un centre de formation pour apprenti (CFA).

Le CFA peut conclure, avec un ou plusieurs centres de formation gérés par un employeur public ou avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations théoriques et mettent à la disposition des CFA des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Dans ce cas, le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

Circulaire du 16 novembre 1993 relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial Articles L. 6231-4 et R. 6233-62 du Code du travail (procédure)

Cependant, les enseignements peuvent être dispensés dans une section d'apprentissage ou dans une unité de formation par apprentissage, d'un établissement public ou privé sous contrat, ou d'un établissement de formation et de recherche.

COORDINATION ENTRE LA FORMATION ET L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie, notamment, des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des employeurs.

Le CFA et la section d'apprentissage doivent assurer la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle assurée par l'entreprise.

Pour cela, un document de liaison sera établi entre les parties permettant de définir des objectifs et d'évaluer régulièrement les connaissances acquises.

De plus, un livret d'apprentissage doit être mis en place permettant de consigner des informations à caractère général concernant le statut de l'apprenti, le contrat d'apprentissage et le rôle du CFA, ainsi que des informations pédagogiques et plus particulièrement la progression du travail, l'emploi du temps...

Ce livret doit permettre à l'apprenti et aux responsables de la formation (ainsi qu'aux parents), de préciser et de suivre la progression de la formation conformément au document de liaison.

PRISE EN CHARGE DU COÛT DE LA FORMATION

La personne morale qui emploie des apprentis prend en charge les coûts de la formation dispensée dans un CFA.

La convention qu'elle passe avec le CFA doit prévoir les conditions de cette prise en charge.

Bulletin de salaire : apprenti 19 ans niveau IV - employeur de 20 salariés et plus

Exemple

Un apprenti travaille 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois

Sa rémunération horaire est égale à 59 % du SMIC

Rémunération :
9,61 * 151,67 * 59 % =
859,95 €

Les cotisations patronales sont calculées sur une base forfaitaire :
(59-11) % * 9,61 * 151,67 =
699,62 € arrondi à 700 €

Exonération de cotisations salariales et de CSG et CRDS

Depuis le 7 septembre 2011, l'assiette de cotisation est calculée sur la base de 151,67 et non plus de 169 heures.

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET : APE :				
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
								151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement		859,95							
assurance maladie			0,75%	exo	12,80%	exo			
Accident de travail		700,00			1,70%	12			
Allocations Familiales					5,25%	exo			
vieillesse TA			6,85%	exo	8,50%	exo			
vieillesse totalité			0,30%	exo	1,80%	exo			
contribution solidarité autonomie		700,00			0,30%	2			
IRCANTEC		700,00	2,64%	exo	3,96%	28			
CSG non déductible			2,40%	exo					
CSG déductible			5,10%	exo					
CRDS			0,50%	exo					
FNAL (dans la limite du plafond)		700,00			0,50%	4			
Versement transport (paris)		700,00			2,70%	19			
TOTAL DES RETENUES					0,00	64			
NET A PAYER		859,95							
CSG & CRDS		-							
NET IMPOSABLE									
Payé le :			Par virement du :						
			Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale				
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

Le contrat d'apprentissage est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :
www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/PAC-F067-1-2012.pdf

