

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 est soumis aux mêmes règles et bénéficie des mêmes avantages que l'ensemble des salariés. Il bénéficie de la même couverture sociale.

Les lois et règlements en vigueur dans l'entreprise (convention collective, accord d'entreprise...) lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

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

La rémunération de l'apprenti :

Code du Travail
Art. L6222-27

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, qui 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, est fixé pour chaque année d'apprentissage par décret pris après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

L'exonération des cotisations :

Code du Travail
Art. L6243-2

L'Etat prend totalement en charge les « cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi » dues pour les apprentis occupés par les employeurs inscrits au répertoire des métiers (quel que soit l'effectif) et ceux, inscrits au registre du commerce, occupant moins de 11 salariés (au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, non compris les apprentis).

Les autres catégories d'employeurs sont exonérées totalement des seules cotisations de sécurité sociale. Le montant des autres cotisations est calculé sur une base forfaitaire.

Aides de La Région Rhône-Alpes et crédit d'impôt :

- L'entreprise qui emploie un apprenti peut prétendre, au terme du contrat et sous réserve qu'il n'ait pas été rompu avant le terme du 6^{ème} mois, à une aide de base de 1000 € versée par La Région. Cette aide est proratisée pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois (cf Annexe 3).
- La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a créé un crédit d'impôt apprentissage.

L'article 31 de la loi du 18 janvier 2005 (Loi n° 2005-32) insère les articles 244 quater G, 199 ter F, 220 H dans le code général des impôts (JO du 19 janvier 2005) - Le décret 2005-34 du 31 mars 2005, JO du 1^{er} avril, modifie l'annexe III du code général des impôts et en précise les modalités d'application.

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...

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 occupe 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^{er} janvier 2010, par les entreprises ≥ 11 salariés.

Taux de rémunération applicables :

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

(*) Pour les apprentis de plus de 21 ans, 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^{er} 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 169 fois le montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération (Arr.5 juillet 2000, JO 18 juillet)

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"> • FNAL • Assurance-Chômage • Fonds National de Garantie des Salaires (FNGS) • Versement transport (quand il est dû) • Retraite complémentaire et AGFF • Contribution solidarité autonomie (CSA) 	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>
Charges fiscales :		
<ul style="list-style-type: none"> • Taxe sur les salaires • Taxe d'apprentissage • Participation à la formation professionnelle • Participation à l'effort de construction 		

(*) 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 CRDS ne sont dues sur les salaires des apprentis.

ANNEXE 1

Rémunération mensuelle minimale selon le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2010, soit 8,86 €, sur une base 35h

Année	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
Pour 35 heures : 1 343.77 €		
1 ^{ère} année	41% du SMIC = 550.95€	53% du SMIC *= 712.20€
2 ^{ème} année	49% du SMIC = 658.45€	61% du SMIC *= 819.70€
3 ^{ème} année	65% du SMIC = 873.45€	78% du SMIC *= 1048.14€

*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 R6222-18 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)

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 D6222-31) ;
- 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^{ère} année d'apprentissage (C. trav. Art R6222-18)

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 D6222-28)

Primes :

Les primes et indemnités versées à l'ensemble du personnel doivent aussi être versées à l'apprenti (ex. prime de vacances...).

Païement 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.

ANNEXE 2

ASSIETTE DE COTISATIONS 2010

Elle est déterminée dans les conditions prévues par l'article L6243-2 du Code du Travail, sur la base de 169 x le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération, soit au 1^{er} janvier 2009.

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 base 169 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	0,40% mois	4,50%	1,20%
%	%	€	€	€	€	€	€	€
41	30	449	4	2	18	2	20,20	5,40
49	38	569	5	2	23	2	25,60	6,85
52	41	614	5	2	25	2	27,65	7,35
53	42	629	5	3	25	3	28,30	7,55
56	45	674	5	3	27	3	30,35	8,10
61	50	749	6	3	30	3	33,70	9,00
64	53	794	6	3	32	3	35,75	9,55
65	54	809	6	3	32	3	36,40	9,70
68	57	853	7	3	34	3	38,40	10,25
76	65	973	8	4	39	4	43,80	11,70
78	67	1003	8	4	40	4	45,15	12,05
80	69	1033	8	4	41	4	46,50	12,40
93	82	1228	10	5	49	5	55,25	14,75

(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

<p>Les entreprises concernées</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none">- Les entreprises industrielles, commerciales, libérales ou agricoles soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu- Les établissements publics et les associations lorsqu'ils sont soumis à l'impôt sur le revenu- 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)
<p>Le montant du crédit d'impôt</p> <p>1 600 € x nombre moyen annuel d'apprentis</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>Les conditions à remplir</p> <p>Décret du 30 décembre 2005 Cette disposition s'applique aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2005</p>	<p>Le crédit d'impôt s'applique aux entreprises, imposées d'après un régime de bénéfice réel, qui ont employé des apprentis 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</p>
<p>Calcul du nombre moyen annuel d'apprentis au 31 décembre</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">- Le temps de présence d'un apprenti est calculé en mois et tout mois commencé compte pour un mois entier.- 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)
<p>Plafonnement</p> <p>→ aux dépenses de personnel strictement afférentes aux apprentis minorées des aides publiques reçues en contrepartie de leur accueil</p> <p>Calcul du plafonnement</p> <p>Dépenses de personnel minorées des aides publiques</p>	<p>Dépenses de personnel afférentes aux apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none">- rémunérations et accessoires (salaires, avantages en nature, primes...)- charges sociales (cotisations sociales obligatoires) <p>Aides publiques :</p> <ul style="list-style-type: none">- dispositifs d'exonérations de charges sociales- aide financière de La Région- autres subventions spécifiques <p>(en sont donc exclues les aides relatives aux maîtres d'apprentissage)</p>

LES PRINCIPES DU CREDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE

<p>Utilisation</p> <p>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)</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>Restitution</p>	<p>Lorsque le crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de l'année, l'excédent est restitué</p>
<p>Obligations déclaratives</p> <p>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*03)</p> <p>Formulaire en ligne : http://www.cerfa.gouv.fr Formulaire pour professionnels Saisissez le numéro : 12515</p>	<ul style="list-style-type: none">- Les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu doivent annexer la déclaration 2079-A-SD à leur déclaration de résultat.- 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. <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>Les entreprises dont l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile</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>

EXEMPLES DE CALCUL DU CREDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE

Appréciation du délai de 1 mois

Une entreprise clôturant son exercice au 31 décembre de chaque année a conclu 1 contrat d'apprentissage du 1^{er} septembre 2008 au 30 septembre 2009 :

Exercices	2008	2009
Nombre total de mois de présence dans l'entreprise	4 mois	9 mois
Nombre moyen d'apprentis par mois	0,33 (4/12)	0,75 (9/12)
Montant prévu par apprenti	1 600 €	1 600 €
Montant du crédit d'impôt	528 € (1 600 x 0,33)	1 200 € (1 600 x 0,75)

Calcul du nombre moyen annuel d'apprentis

Une entreprise clôture son exercice au 31 décembre 2008.

Elle souhaite calculer le crédit d'impôt apprentissage au titre de l'année 2008.

Pour cela, elle vérifie le nombre de contrats d'apprentissage d'au moins 1 mois au 31 décembre 2008 et calcule le nombre moyen d'apprentis présents pour l'année 2008.

Cette entreprise a conclu 3 contrats d'apprentissage :

- contrat A : du 1^{er} septembre 2007 au 31 juillet 2009
- contrat B : du 1^{er} septembre 2008 au 31 juillet 2010

Entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2008, ces 2 contrats d'au moins 1 mois sur 2008 ouvrent droit au crédit d'impôt :

- le contrat A a atteint une durée de 12 mois
- le contrat B a atteint une durée de 4 mois

Apprentis	A	B
Nombre total de mois de présence dans l'entreprise	12 mois	4 mois
Nombre moyen d'apprentis employés depuis plus de 1 mois	1,33 ((12 + 4) / 12)	
Nombre moyen annuel d'apprentis x 1 600 €	2 128 € (1,33 x 1 600)	
Montant du crédit d'impôt avant plafonnement	2 128 €	

ANNEXE 3

AIDES DE LA RÉGION RHÔNE-ALPES

Entreprises de – de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et +
Aide Générale : 1000€ par année de contrat sous réserve qu'il n'ait pas été rompu avant le terme du 6ème mois et proratisée si durée du contrat inférieure à 12 mois.	
Soutien à la formation du maître d'apprentissage : 500€ par contrat en une seule fois au cours de la carrière du maître d'apprentissage	
Conditions d'attributions des aides : <ul style="list-style-type: none">- Nombre d'heures d'absence inférieures au 1/3 du volume horaire annuel de formation prévu au contrat- Nombre d'heures d'absence injustifiées sur la même période inférieur à 71 heures	