

# Apprentissage : un contrat gagnant-gagnant

En 2019, la France a enregistré une hausse de 16 % d'embauche d'apprentis par rapport à 2018. Pour encourager et inciter les entreprises à continuer à recruter des salariés en contrat d'apprentissage malgré le contexte économique difficile, le gouvernement a pris des mesures de relance de l'apprentissage dans son 3ème projet de loi de finances rectificative pour 2020.

## Pour qui ?



Un contrat d'apprentissage peut être conclu avec un jeune de **16 à 29 ans révo-**  
**lus** (certains cas dérogatoires existent à cet âge maximum).

## Quelle durée ?



CDD ou CDI avec période d'apprentissage d'une **durée de 6 mois à 3 ans**.

## Pourquoi ?



Offre de formation adaptée aux besoins de toutes les entreprises.



Recrutement de jeunes opérationnels avec un système avantageux.

## Comment ?

- Un contrat doit être signé entre l'employeur, l'apprenti ou son représentant légal si ce dernier est mineur et le CFA.
- Les contrats peuvent être **conclus tout au long de l'année**. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat professionnel (**6 mois pour les entrées en CFA jusque fin 2020**).
- Alternance des périodes d'acquisition des savoirs théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage et des périodes en entreprise.

## Comment ?

La rémunération est calculée en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus) :

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	APPRENTI DE MOINS DE 18 ANS	APPRENTI DE 18 ANS À 20 ANS	APPRENTI DE 21 ANS À 25 ANS	APPRENTI DE 26 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année	27%	43%	53%	100%
2 <sup>e</sup> année	39%	51%	61%	100%
3 <sup>e</sup> année	55%	67%	78%	100%

S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

## Quels avantages ?



Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la **réduction générale de cotisations sociales patronales**. Elles sont exonérées des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic (hors APEC le cas échéant).



**Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés (taxes sur les salaires, formation professionnelle, taxe d'apprentissage et construction).



**Aide de l'Etat** : pour les employeurs de moins de 250 salariés qui emploient des apprentis préparant un niveau bac maximum (versement mensuel par l'ASP) :

**4125 €**

la première  
année

**2000 €**

la seconde

**1200 €**

la 3<sup>e</sup>,  
voire la 4<sup>e</sup>



## **Aide exceptionnelle pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 :**

**5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans** la 1<sup>ère</sup> année (au lieu de 4 125 €) pour les entreprises de toutes tailles et toutes les formations jusqu'au niveau 3 (licence pro).

Cette prime à l'embauche se substitue à l'aide unique à l'apprentissage pour la première année des contrats d'apprentissage (voir ci-dessus).

*Avec cette mesure et dans l'attente de la parution du texte définitif, le coût du recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage représenterait pour les entreprises un faible reste à charge – voire quasi-nul – jusqu'à 20 ans. Au-delà de ce seuil, le reste à charge devrait représenter 175 € par apprenti et par mois "jusqu'à 25 ans" annonce le gouvernement.*



*Attention, les employeurs de 250 salariés et plus devront respecter en 2021 leur objectif de 5% d'alternants dans leur effectif.  
NB : Non prise en compte des apprentis dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.*

## **Quelle différence avec le contrat de professionnalisation ?**

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, alors que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue. Si les aides sont moindres dans le cadre du contrat de professionnalisation, la rémunération est en revanche plus conséquente au vu du public visé. Ce contrat laisse également la possibilité aux demandeurs d'emploi de pouvoir en bénéficier.

