

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

MODE D'EMPLOI



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE



Nous attirons votre attention sur les possibles modifications réglementaires qui pourraient intervenir après la publication de ce document. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre CFA, ou votre CCI (coordonnées p.20).



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE*

MODE D'EMPLOI

Les bonnes raisons de choisir l'apprentissage.....	2
Les centres de formation d'apprentis.....	4
Qu'appelle-t-on contrat d'apprentissage* ?.....	5
Qui peut conclure un contrat d'apprentissage* ?.....	6
Comment conclure un contrat d'apprentissage* ?.....	9
Quels sont les termes de l'engagement de l'entreprise ?.....	10
Comment prend fin un contrat d'apprentissage* ?.....	13
Quelles aides financières et exonérations pour les entreprises ?.....	14
Qu'est-ce que la taxe d'apprentissage ?.....	16
Les missions du groupe CCI Paris Île-de-France.....	18
Toutes nos adresses.....	21

* ou période d'apprentissage

LES BONNES RAISONS DE CHOISIR L'APPRENTISSAGE



POUR UN JEUNE

Choisir l'apprentissage, c'est opter pour une filière de formation qui :

- favorise l'interaction entre théorie enseignée au CFA et pratique développée en entreprise
- ancre l'acquisition de connaissances dans la réalité
- permet la construction d'un parcours individualisé
- développe une véritable expérience professionnelle
- offre une insertion rapide et optimale dans l'emploi.



L'apprentissage apporte ainsi :

- un diplôme : du CAP au Master ou diplôme d'ingénieur
- un contrat de travail et un statut de salarié
- un salaire de 25 à 78 % du SMIC en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

POURQUOI CHOISIR UN CFA DE LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE ?

- **400 cursus du niveau V (CAP) au niveau I** (master II, diplôme d'ingénieur) dans des filières variées offrant l'accès à de très nombreux métiers
- des **formations attendues** par les entreprises parce qu'elles ont été élaborées en fonction de leurs besoins.
- des **formations de qualité** assurées par des enseignants issus du monde professionnel
- une **pédagogie innovante** avec la conduite de projets
- un **suiti individualisé** assurant les meilleures chances de réussite aux examens.
- une **liaison permanente** assurée entre l'école et l'entreprise



"Je n'ai pas choisi l'apprentissage par rejet des cours, au contraire : j'ai toujours aimé apprendre et surtout comprendre. L'apprentissage permet d'allier théorie et pratique, d'enrichir son profil tout en continuant à être formé. Cela représente pour moi la meilleure façon de comprendre l'environnement du travail et d'y être efficace."

Gladys Gu,



POUR UNE ENTREPRISE

Recruter un apprenti permet de :

- **dynamiser ses équipes** en recrutant de jeunes collaborateurs rapidement opérationnels
- **transmettre ses savoir-faire**
- **former des jeunes** à ses métiers
- **anticiper et préparer l'avenir** en transmettant et pérennisant son expertise
- **accroître sa productivité** sans alourdir ses charges.

En outre, l'apprentissage peut être utilisé comme un **moyen efficace de pré-recrutement**.

POURQUOI CHOISIR LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE ?

Parce qu'elle connaît parfaitement le monde de l'entreprise, la CCI Paris Ile-de-France a développé **un dispositif en phase avec la réalité du terrain**. Chaque année, ses écoles ouvrent et ferment des sections pour que l'offre de formation soit toujours **en adéquation avec les compétences recherchées par les entreprises**.

Associés à chaque étape de l'élaboration et du déroulement de la formation, membres des conseils d'établissement, de perfectionnement, élus, chefs d'entreprises, professionnels participent activement à la vie des établissements jusqu'à la validation finale du cursus et à la délivrance du diplôme.

Les taux de réussite aux examens et d'insertion professionnelle placent la CCI Paris Ile-de-France à la pointe de l'apprentissage.



"J'ai une vision de l'apprentissage comme un tremplin vers l'emploi durable. Nous avons accueilli de nombreux apprentis à qui nous avons ensuite proposé un CDI. La période d'apprentissage permet de développer la culture d'entreprise. C'est pour nous aussi, bien-sûr, une période d'essai, mais nous n'avons jamais été déçus. Ils ont un œil extérieur et un sens de l'adaptabilité qui est un plus pour l'entreprise. Ils sont tous en réseau et nous en font profiter."

Fabrice IMBERT,
Directeur général Société INOV'ART

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

SPÉCIFICITÉS



UN CONTRAT DE TRAVAIL...

Le contrat d'apprentissage (CA) est un **contrat de travail de type particulier** qui associe une formation pratique en entreprise et un enseignement à dominante théorique en centre de formation d'apprentis (CFA).

Il conduit à une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'apprenti est un salarié. Il bénéficie à ce titre des dispositions légales et conventionnelles applicables au personnel de l'entreprise (horaires de travail, convention collective, régime de protection sociale, règlement intérieur...).



... CONCLU POUR UNE DURÉE...

La durée du cycle de formation du contrat varie entre 1 et 3 ans selon le diplôme préparé ou le public concerné.

Le contrat d'apprentissage peut être signé sous deux formes :

- **CDD** dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation.
- **CDI** qui débute par une « période d'apprentissage » égale au cycle de formation.

Dans certains cas, la durée du CA peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu
- dont une partie a été obtenue par la Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Enfin, la durée du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

... ET COMPORTANT UNE FORMATION OBLIGATOIRE EN CFA

La durée de l'enseignement dispensé au CFA est **au minimum de 400 heures** par an (sauf dérogation à la durée du contrat) et varie en fonction du diplôme ou du titre préparé.

Le rythme de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise est déterminé par le CFA (exemples : 1 semaine/1 semaine ; 15 jours/15 jours...).

Le temps passé au CFA est du temps de travail : le jeune reste salarié de l'entreprise lorsqu'il suit les cours au CFA, et continue à être rémunéré et à acquérir tous les droits liés au contrat de travail. Il a l'obligation de suivre les cours.

QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

TOUT EMPLOYEUR :

Chef d'entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, membre d'une profession libérale ou directeur d'une association, dès lors qu'il :

- dispose d'un équipement, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité permettant d'assurer le bon déroulement de la formation de l'apprenti
- est en mesure de nommer un maître d'apprentissage, chargé tout particulièrement de former le jeune et de l'encadrer dans l'entreprise.

Personnes morales de droit public

(Etat, collectivités territoriales, établissements publics de santé...)
Il s'agit de contrats de droit privé régis par les règles relatives à l'apprentissage, avec certaines spécificités.



UN JEUNE :

âgé de 16 ans à 25 ans

Il peut entrer en apprentissage avant 16 ans, dès lors qu'il justifie avoir accompli sa scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (3^e) et avoir au moins 15 ans au début de l'apprentissage.

A noter la possibilité de suspendre un CDI pour « basculer » sur un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

Des dérogations permettent la conclusion d'un contrat d'apprentissage **pour les plus de 25 ans** dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu en apprentissage
- rupture d'un précédent contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de ce dernier.

Dans ces deux cas, le délai maximum entre les deux contrats ne peut excéder un an, et l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est jusqu'à 30 ans dans les neuf régions pilotes (La Bretagne, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand Est, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, les Pays de la Loire, l'Île-de-France et l'Occitanie).

Sans limites d'âge

- conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue travailleur handicapé
- conclusion d'un contrat d'apprentissage par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

- La signature d'un contrat d'apprentissage par **les entreprises de travail temporaire** est possible, sous réserve que les missions confiées à l'apprenti aient une durée minimale de 6 mois et que la fonction tutorale soit exercée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise d'intérim et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice
- **Deux employeurs saisonniers** peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage, donnant accès à deux diplômes distincts. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti, annexée au contrat, détermine l'affectation de l'apprenti selon un calendrier et un nombre d'heures, les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises, la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période d'alternance.

Pour les jeunes qui ont la nationalité d'un pays hors CEE ou de l'espace économique européen :

l'autorisation de travail est donnée de droit aux personnes autorisées à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée (article L5221-5

QUID DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Le maître d'apprentissage est la personne chargée de former l'apprenti, de lui transmettre son savoir-faire, de lui apprendre son futur métier.



Pour être maître d'apprentissage, certaines conditions sont requises :

- **être titulaire d'un diplôme ou titre dans le domaine professionnel de l'apprenti**, de niveau au moins équivalent à l'examen qu'il prépare **et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans**
- ou justifier d'une **expérience professionnelle de 3 ans** en rapport avec la qualification visée par le jeune en formation et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la CODEI (Commission départementale de l'emploi et de l'insertion)
- ou posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale.

Un maître d'apprentissage, qu'il soit salarié ou employeur, peut former simultanément **deux apprentis et un redoublant**.

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu avec une entreprise d'intérim : dans l'entreprise de travail temporaire, le maître d'apprentissage doit justifier de deux années d'expérience professionnelle et peut suivre cinq apprentis simultanément. Dans l'entreprise utilisatrice, l'apprenti mis à disposition est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

Il importe surtout que le maître d'apprentissage s'engage volontairement dans cette mission.



L'employeur doit se porter garant des compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'assurer correctement sa mission, et doit lui dégager des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Il est possible de partager la fonction tutorale entre plusieurs salariés, constituant alors l'équipe tutorale au sein de laquelle est désigné le maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Si la nomination d'un maître d'apprentissage volontaire et éligible est obligatoire, choisir de le former c'est l'accompagner dans l'exercice de cette mission au quotidien*.

Les maîtres d'apprentissage formés au tutorat :

- appréhendent mieux leur rôle, leur posture et les limites de leur fonction,
- identifient les droits et les missions des acteurs avec lesquels ils doivent dialoguer (apprenti, CFA, maître d'apprentissage),
- bénéficient de méthodes et d'outils pour faciliter leurs missions d'accueil, d'intégration, de transmission, d'accompagnement et d'évaluation,
- découvrent, partagent et/ou valident leurs pratiques.

Depuis plus de 12 ans, le département entreprises et compétences (DEC) de la CCI Paris Île-de-France forme au tutorat des salariés d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs.

Le DEC, accompagne également les maîtres d'apprentissage dans une démarche de certification de leurs compétences tutorales.

“Un apprenti demande du temps au maître d'apprentissage et il a aussi besoin de temps pour ses études. L'apprentissage est un véritable investissement pour l'entreprise, mais en aucun cas une économie ou de la main d'œuvre pas chère. On passe du temps à le former, mais on peut être assuré d'un bon « retour sur investissement » en termes de qualité de recrutement. Il apporte à l'entreprise un regard neuf et de l'efficacité dans l'approche et la résolution des problématiques qui lui sont soumises. Il devient ainsi très vite un collaborateur responsabilisé et motivé, dans une relation de confiance entre l'entreprise et l'apprenti.”

Thierry ERMACORA,

Thales – Maître d'apprentissage d'un jeune en formation
Responsable développement commercial à Sup de Vente

* Depuis la loi du 5 mars 2014 l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.
Art. L6223.8 du code du travail

COMMENT CONCLURE ?

LA PROCÉDURE À SUIVRE

Remplir la déclaration préalable d'embauche auprès de l'URSSAF soit :

- par internet : www.net-entreprises.fr
- par un formulaire : daté et signé par l'employeur, envoyé par courrier recommandé avec accusé de réception, en Ile-de-France à votre URSSAF (lieu d'activité de chacun de vos établissements).

Conclure le contrat : le contrat peut débuter **3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début des cours en CFA.**

Le contrat doit être signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

La visite médicale d'embauche doit être organisée comme pour tout nouveau collaborateur.

Le contrat Cerfa FA 13 est transmis, dès sa conclusion, et au plus tard dans les 5 jours suivant le début de son exécution, au service formalités - apprentissage de la Chambre de commerce et d'industrie, de la Chambre de métiers ou de la Chambre d'agriculture (autres que les employeurs saisonniers) dont dépend l'établissement. Ce service vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales en vigueur. Il dispose d'un **déla****i de 15 jours** à compter de la réception du dossier complet pour l'enregistrer.

Vérifier auprès du CFA que le jeune est bien inscrit aux examens et **veiller à ce que l'apprenti suive les cours dispensés.**

Un apprenti peut-il travailler dans plusieurs entreprises ?

- **Si l'apprenti est amené à travailler dans plusieurs entreprises en France**, une convention doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (sur papier libre), précisant notamment les différents lieux de travail, les périodes effectuées sur chaque site, les tâches confiées à l'apprenti, le nom et la qualification de la personne chargée de l'encadrer. Cette convention sera transmise pour avis au Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA).
- **Si l'apprenti est détaché par son employeur dans une entreprise de l'union européenne**, une convention est signée entre l'employeur de l'apprenti et cette entreprise dont le contenu doit être conforme aux dispositions fixées par l'article 6223-17 du code du travail.



QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE ?

LES RESPONSABILITÉS ENVERS L'APPRENTI

- Assurer le **suivi professionnel et pédagogique** de l'apprenti, lui confier des tâches **adaptées à la progression de son enseignement** (accueil dans l'entreprise, formation aux pratiques professionnelles, gestion de l'alternance en vue de la qualification du jeune, accompagnement dans la découverte du métier choisi et dans la construction du projet professionnel).
- Lui permettre de suivre l'enseignement dispensé au centre de formation d'apprentis (CFA), l'inscrire aux examens et l'autoriser à participer aux épreuves du titre ou du diplôme préparé.
- Lui accorder de prendre **5 jours de congés supplémentaires** pour la préparation aux épreuves de l'examen. Pendant ce congé, qui se situe dans le mois précédant l'examen, l'apprenti suit les enseignements dispensés par le CFA, dès lors que celui-ci en a prévu l'organisation.
- Ne pas imposer à un apprenti âgé de moins de 18 ans de travailler la nuit (c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures), le dimanche, et les jours fériés, sauf dérogations fixées par décrets pour certains secteurs d'activité.
- Participer à l'entretien d'évaluation organisé par le CFA dans les deux premiers mois du contrat afin de faire un premier bilan de la formation dispensée.
- Effectuer la **déclaration d'accident du travail** : que l'accident ait lieu dans l'entreprise ou au CFA. L'apprenti reste salarié de l'entreprise et il continue à bénéficier de la législation protectrice des accidents du travail.

Depuis le 2 mai 2015, un employeur qui souhaite faire réaliser des travaux dangereux par les apprentis de moins de 18 ans qu'il emploie, procède à une déclaration auprès de l'inspecteur du travail. Par ailleurs, la réglementation instaure des dérogations à l'interdiction des travaux en hauteur pour les mineurs. Décrets n° 2015-443 et n°2015-444 du 17 avril 2015

LA DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions législatives relatives au temps de travail s'appliquent aux apprentis comme à tous les salariés de l'entreprise (y compris l'acquisition de RTT).

- **Durée quotidienne du travail des apprentis mineurs**
La durée du travail effectif des apprentis mineurs ne peut être supérieure, temps de formation compris, à 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Des dérogations sont accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs incluant le dimanche (sauf dérogation).

Des décrets prévoient la possibilité de travailler dans certaines professions la nuit, le dimanche et les jours fériés pour les apprentis de moins de 18 ans.

Les services d'enregistrement des Contrats d'Apprentissage peuvent

- **Durée du travail et repos hebdomadaire des apprentis majeurs**

La durée du travail est celle applicable dans l'entreprise mais ne peut dépasser 10 heures par jour.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures sur une moyenne de 12 semaines.

Les salariés de plus de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures, soit un repos quotidien de 11 heures consécutives auquel s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

- **Heures supplémentaires**

Les apprentis qui effectuent des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise, sous forme de majorations de salaires ou de repos compensateur.

Attention !
Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la durée du

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération minimale de l'apprenti correspond à un pourcentage du **SMIC** ; elle varie en fonction de **l'âge du jeune et de sa progression** dans le ou les **cycles de formation** faisant l'objet de l'apprentissage.

Ainsi, la rémunération de l'apprenti est calculée selon son âge et son ancienneté dans le contrat selon les modalités suivantes :



Ancienneté dans le contrat	16 à moins de 18 ans (*)	18 à moins de 21 ans (*)	21 ans et plus (*)
1 ^{re} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2 ^e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC

(*) ou % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est supérieur.

Pour toutes informations complémentaires, contactez le service de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

En pratique :

- **Un bulletin de salaire** doit être établi au nom de l'apprenti.
- Dans des entreprises situées en région parisienne, par décision de la Région Île-de-France, les apprentis bénéficient de la **carte de transport** « Imagine R ».
- La modification du pourcentage applicable lors du changement de tranche d'âge s'effectue **le 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti**.
- En cas de prolongation du contrat d'un an, la rémunération est au moins équivalente à celle de l'année précédente.
- **L'imposition des revenus de l'apprenti** est exonérée dans la limite du montant annuel du SMIC.
- En cas de succession de contrats d'apprentissage :
 - avec le même employeur, la rémunération est **au moins égale** à celle qu'il percevait lors de sa **dernière année d'exécution** du contrat précédent
 - avec un employeur différent, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale légale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'exécution de son précédent contrat.
- Lorsque la durée du contrat est réduite d'au moins un an, les apprentis sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant accompli cette période en apprentissage.

Dans certains secteurs ou entreprises tels que la coiffure, la pharmacie, les bureaux d'études, le BTP, la métallurgie... il existe des salaires conventionnels différents. Il est également possible de verser à l'apprenti un salaire plus élevé que celui indiqué ci-dessus.

Dans les entreprises relevant du droit public, la rémunération de l'apprenti est majorée dans les cas suivants : lorsque l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau IV, le pourcentage du SMIC est majoré de 10 points et de 20 points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III, ou si la convention collective appliquée dans l'entreprise prévoit des dispositions plus

COMMENT PREND FIN UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Il prend naturellement fin au terme du contrat ou à la fin de la période d'apprentissage.

PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT ?

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Article L 6222-18 du code du travail

Au-delà de cette période, il s'agit d'une **rupture amiable** qui doit être constatée par écrit (sur papier à en-tête de l'entreprise, elle indique les coordonnées de chaque partie et leur signature, la date d'effet de la rupture et, le cas échéant, son motif).

En cas de refus de l'un d'eux, la résiliation ne pourra être prononcée que par le **Conseil de prud'hommes** en procédure accélérée.

La notification de la rupture du contrat doit être communiquée au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

En outre, l'apprenti **peut mettre fin** unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.

Pour cela, l'apprenti doit informer l'employeur par écrit de sa décision 2 mois avant la date de fin de contrat initialement prévue. La CCI Paris Île-de-France dispose d'un médiateur de l'apprentissage pour prévenir et gérer les conflits apprenti-entreprise ;

QUELLES SONT LES SUITES POSSIBLES À L'ÉCHÉANCE DU CONTRAT ?

Un même employeur peut conclure, avec le même apprenti, plusieurs contrats d'apprentissage successifs, en vue d'obtenir des diplômes ou titres différents, qu'ils soient de niveau identique ou non. La rémunération versée la première année du nouveau contrat doit être au moins égale à celle de l'année précédente.

L'apprenti peut être embauché dans le cadre **d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.**

Il n'y a pas de délai de carence à respecter dans ce cas-là. Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire (intérim) dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires.

Par ailleurs, la durée du contrat d'apprentissage est alors prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.



A noter, lors de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, pour permettre à un apprenti d'achever sa formation après une rupture du précédent contrat, une période d'essai est calculée en fonction de la durée du

QUELLES AIDES FINANCIÈRES ET EXONÉRATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

EXONÉRATIONS DE CHARGES SOCIALES

Remarques préalables :

- **les exonérations de charges sociales diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise**
- l'effectif de l'entreprise (et non de l'établissement où travaille le jeune) est calculé au moment de la date de signature du contrat. Les exonérations sont maintenues pour toute la durée du contrat.

Entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers ou au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)
L'employeur est exonéré de l'ensemble des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre du salaire de l'apprenti sauf cotisations accident du travail/maladie professionnelle. Son salaire net équivaut donc au salaire brut.

Entreprises de 11 salariés et plus

L'employeur est totalement exonéré des cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'assurance chômage.

L'employeur doit cependant verser les contributions d'origine légale et conventionnelle, ainsi que les charges fiscales et parafiscales suivantes :

- cotisation accident du travail, maladie professionnelle
- assurance chômage (part patronale) et AGS (Association de Garantie des créances des Salariés)
- retraite complémentaire (part patronale)
- fonds national d'aide au logement (FNAL)
- versement transport
- contributions de solidarité autonomie (CSA)
- forfait social en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis
- cotisations conventionnelles.

Elles sont calculées sur une base forfaitaire constituée du pourcentage minimum légal minoré de 11%.

Par exemple : si le salaire de l'apprenti correspond à 25 % du SMIC, les cotisations sont calculées sur la base de 14 % (= 25 % - 11 %). A ces 14 % est appliqué le taux usuel de cotisations.



AIDES FINANCIÈRES

- **Prime à l'apprentissage** : elle est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, d'un montant de 1 000 € minimum par année de formation (variable selon les régions).
Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014 dans une entreprise de 11 salariés et plus : l'aide sera de 200 €
- **Aide au recrutement d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés** : elle est d'un montant minimum de 1 000 € par apprenti, cumulable avec la prime mentionnée ci-dessus. Elle concerne les entreprises :
 - qui recrutent pour la première fois un apprentiou
 - qui recrutent un apprenti supplémentaire (applicable depuis le 1^{er} juillet 2014).

L'effectif de l'entreprise est appréhendé tous établissements confondus. Le 1^{er} apprenti ou l'apprenti supplémentaire s'entend par établissement.

- **Aide aux TPE « jeunes apprentis »**

A compter du 1^{er} juin 2015, **les entreprises de moins de 11 salariés** bénéficient d'une aide forfaitaire de l'Etat pour le recrutement en contrat d'apprentissage, de **toute personne âgée de moins de dix-huit ans** à la date de la conclusion du contrat. L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée. Le montant de l'aide est fixé à 4 400 € au titre de la première année du contrat d'apprentissage signé par un jeune mineur. Cette aide est attribuée dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par trimestre sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. En cas d'interruption au cours d'un trimestre, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur. Jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, l'aide n'est pas due en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'une des parties. Celle-ci est cumulable avec les autres aides déjà existantes.

Pour accéder à cette aide, les démarches des employeurs sont simplifiées et dématérialisées. Une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur se connecte au portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), et valide la demande d'aide pré-remplie.

- **Crédit impôt apprentissage** : il est de 1 600 € (2 200€ dans certains cas) par apprenti et limité à compter du 1^{er} janvier 2015 à la **1^{re} année de formation** et aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'**un niveau inférieur ou égal à Bac +2**.

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

4 POINTS CLÉS



A QUOI SERT LA TAXE D'APPRENTISSAGE ?

La taxe d'apprentissage permet de financer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage (TA), lorsqu'elles recrutent leurs apprentis, financent les coûts de formation de leur(s) apprenti(s) via la part quota de la taxe d'apprentissage au titre des concours financiers.

Lorsqu'elle emploie un apprenti et que celui-ci est présent dans l'entreprise au 31 décembre, l'entreprise **apporte un concours financier au centre de formation** ou à la section d'apprentissage où est inscrit son apprenti, par l'intermédiaire de son OCTA (organisme collecteur de taxe d'apprentissage).

Le montant de ce concours s'impute sur la part quota de la taxe d'apprentissage.

Ce concours financier est égal, dans la limite de cette fraction, au coût de formation de l'apprenti publié chaque année au 1^{er} janvier par la Préfecture de Région.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés et qui sont redevables de la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) dès lors que leur quota « alternant »* n'est pas atteint, le produit de la CSA est affecté au CFA (Article 1609 quinquies du code général des impôts), pour couvrir les concours financiers non atteints par la fraction « quota ».

* Le quota « alternant » est calculé par rapport à l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Le seuil a été fixé à 5 % pour la collecte 2017 (masse salariale 2016). Il comprend les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise et les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?



Sont redevables de la taxe d'apprentissage

les entreprises qui remplissent les deux conditions suivantes :

- avoir au moins un salarié
- être soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux.

Sont affranchies de taxe d'apprentissage :

- les entreprises qui ont une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année civile considérée
- les sociétés et personnes morales dont la vocation est de dispenser uniquement des formations initiales.

COMMENT PAYER ET DÉCLARER SA TAXE ?

Le paiement de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (éventuellement si

l'entreprise en est redevable).

L'entreprise doit effectuer ses versements par l'intermédiaire d'un organisme collecteur de taxe d'apprentissage de son choix (OCTA).

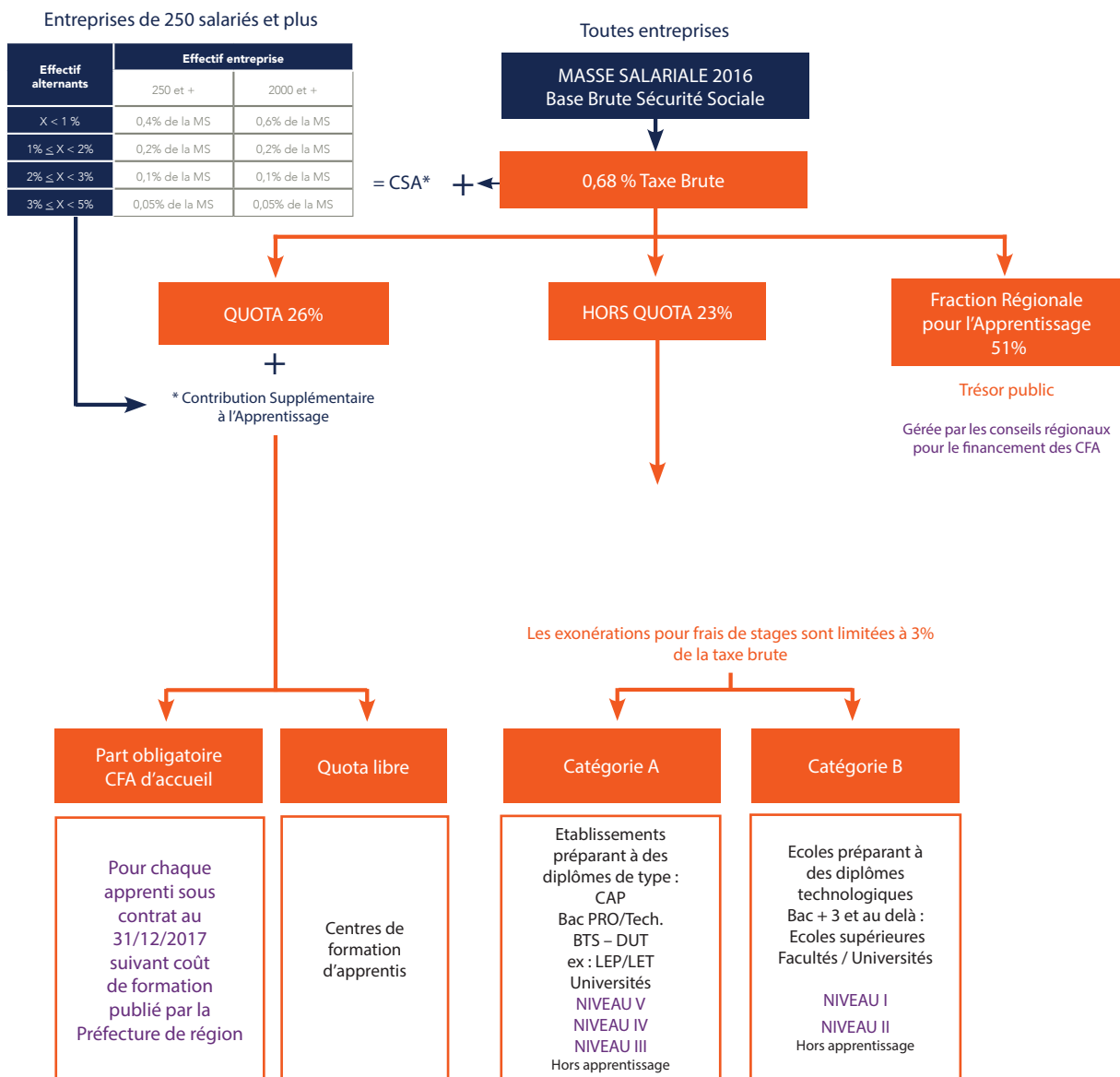
Les pénalités

A défaut de versement, ou en cas de versement insuffisant de taxe d'apprentissage avant le 1^{er} mars, le montant de la taxe est majoré de l'insuffisance constatée.

En savoir plus :

COMMENT SE DÉCOMPOSE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2017 (masse salariale 2016) ?

Entreprises hors Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) et Moselle (57)



* La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un VIE* ou bénéficiant d'une CIFRE* est inférieur à 5% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise en 2017.

* VIE : volontariat international en entreprise

* CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche. Sauf si le coût de formation de(s) apprenti(s) n'a pas été intégralement couvert par la part quota + CSA

LES MISSIONS DU GROUPE CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE,

LE 2^e PÔLE DE FORMATION EN FRANCE

Révéler les futurs talents, renforcer les compétences des salariés, anticiper les attentes des entreprises. Parce que leurs besoins en termes de ressources humaines sont multiples et évolutifs, nos 21 écoles cultivent l'excellence à la carte.

Connectés au réel, ouverts sur l'entreprise et l'international, nos étudiants et apprentis acquièrent, au-delà du savoir, le sens des responsabilités et l'envie d'oser.

L'essentiel pour nous, c'est qu'ils puissent être pleinement opérationnels grâce à des formations répondant véritablement aux ambitions des entreprises et aux défis que celles-ci doivent relever aujourd'hui et demain.

Pour les salariés, le Groupe CCI Paris Île-de-France développe aussi régulièrement, dans tous les domaines liés à la vie de l'entreprise, des programmes de formation continue associant approches académiques et entrepreneuriales.

Diversification et renouvellement des programmes, développement de l'apprentissage, utilisation des outils numériques, ouverture sur l'entrepreneuriat, partenariat en R&D... nos écoles réinventent en permanence une autre façon de préparer l'avenir.

<http://bit.ly/ecoles-cci-idf>



500
FORMATIONS

21 
ÉCOLES EN PRISE DIRECTE
AVEC LES BESOINS DES
ENTREPRISES

30 000



ADULTES
EN FORMATION CONTINUE

LE 1^{er} RÉSEAU ENTREPRENEURIAL D'ÎLE-DE-FRANCE ET PARTENAIRE DES ENTREPRISES À L'INTERNATIONAL

De la création à la transmission d'une entreprise en passant par toute les étapes du développement d'une activité en France et dans le monde, le Groupe CCI Paris Île-de-France accompagne les entreprises sur leurs principaux leviers de croissance.

Implantation, recherche de financement, formalités d'entreprise, réglementation, mise en place de projets innovants, transition numérique, recherche de partenaires ou conquête de nouveaux marchés... les entreprises trouvent au sein de notre réseau des ressources et des compétences essentielles pour le développement de leurs projets.

Nos conseillers spécialisés connaissent leurs besoins et sont à leurs côtés pour les accompagner en face-à-face ou en ligne.

La CCI les aide aussi à construire et à pérenniser leur démarche à l'export en s'appuyant sur une équipe de spécialistes pays, un large réseau de partenaires en France et à l'étranger et une offre de prestations adaptée à chaque situation.

Profondément ancrée sur son territoire, la Chambre met également à leur disposition des conseillers de proximité dans ses 6 CCI départementales (Paris, Versailles-Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Val-d'Oise) et dans ses 2 CCI territoriales (Seine-et-Marne et Essonne).

www.entreprises.cci-paris-idf.fr



400

CONSEILLERS AU
PLUS PRÈS DES
ENTREPRISES



100 000

PORTEURS DE PROJET
ACCOMPAGNÉS DANS LA CRÉATION
ET LE SUIVI DE LEUR ENTREPRISE



9277

ENTREPRISES SUIVIES
À L'INTERNATIONAL

LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE PORTE LA VOIX DES ENTREPRISES DANS LE DÉBAT PUBLIC AU TRAVERS DE SES ÉTUDES ET DE SES PRISES DE POSITION.

Simplification administrative, fiscalité, compétitivité, innovation, transition numérique, attractivité du Grand Paris...

Autant de sujets sur lesquels se mobilise le Groupe CCI Paris Île-de-France pour faire valoir les intérêts des entreprises.

Interlocuteur de référence auprès des pouvoirs publics locaux, nationaux et européens, la Chambre s'appuie sur ses élus, tous chefs d'entreprise, ses experts et ses différents observatoires pour apporter sa contribution au débat public sur de multiples sujets d'actualité ou de prospective.

Force de propositions, le Groupe CCI Paris Île-de-France préconise ainsi régulièrement, au travers de ses nombreux rapports, études ou prises de position, des initiatives concrètes en faveur du développement économique et de la croissance.

Au quotidien, elle intervient auprès des collectivités et des décideurs politiques et institutionnels pour qu'ils intègrent pleinement les entreprises dans les politiques économiques et territoriales.

www.etudes.cci-paris-idf.fr

40 
EXPERTS
(ÉCONOMISTES,
JURISTES, URBANISTES...)
TRAVAILLANT EN
COLLABORATION AVEC
DES CHEFS
D'ENTREPRISE, ÉLUS DE
LA CCI

 **40** **RAPPORTS** ET PRISES
DE POSITION PAR AN

2 

**CENTRES D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHE**

LA 1^{ère} PLATEFORME D'ACCUEIL DE CONGRÈS ET DE SALONS EN EUROPE

Acteur majeur de la filière congrès et salons,
le Groupe CCI Paris Île-de-France offre aux entreprises de réelles
opportunités pour valoriser, lors de grands évènements professionnels,
leurs activités et développer leur chiffre d'affaires.

Au travers de ses filiales VIPARIS et COMEXPOSIUM, la Chambre met à leur disposition 10 sites
d'exposition et de congrès de premier plan accueillant au total plus de 900 évènements et
11 millions de visiteurs chaque année. Un environnement favorable pour faire connaître leurs produits et rencontrer
en un minimum de temps de nouveaux clients, de nouveaux partenaires industriels ou commerciaux en France ou
à l'étranger ou découvrir les dernières nouveautés dans leur secteur d'activité.

Par cet engagement, le Groupe CCI Paris Île-de-France participe au renforcement de l'attractivité de la région
capitale et, au-delà, à la compétitivité de la France.

Cette dynamique bénéficie à l'ensemble des entreprises d'Île-de-France.

www.viparis.com

www.comexposium.com



**MILLIARDS D'EUROS DE RETOMBÉES
ÉCONOMIQUES** DIRECTES ET INDIRECTES
PAR AN POUR LA RÉGION



TOUTES NOS ADRESSES

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage (DFCTA)

Formalités de l'apprentissage
Gestion des taxes formation
Développement des compétences
01 55 65 66 00 • www.dfcta.cci-paris-idf.fr

Enregistrement des contrats

01 55 65 66 23 • apprentissagedfcta@cci-paris-idf.fr

Saisie en ligne des contrats d'apprentissage

www.e-apprentissage.fr

Formation tutorale et certification des compétences

Département Entreprises & Compétences (DEC)
avannaire@cci-paris-idf.fr • 01 55 65 74 41
spailer@cci-paris-idf.fr • 01 55 65 74 13

Conseil Apprentissage-Alternance

Frékia Benamirouche
fbenamirouche@cci-paris-idf.fr • 06 85 10 32 33
Marie-Antoinette Gnana
magnana@cci-paris-idf.fr • 01 30 75 36 92
Laure Sollier
lsollier@cci-paris-idf.fr • 06 09 69 71 67

Centre de formation d'apprentis

27, avenue de Friedland
75382 Paris cedex 08
01 55 65 74 55



CCI SEINE-ET-MARNE

Enregistrement des contrats

01 60 09 94 73
contact@assistanceapprentissage.info
Saisie en ligne des contrats d'apprentissage
www.apprentissage.cci.fr

Assistance apprentissage

01 60 37 52 25
contact@assistanceapprentissage.info

Taxe d'apprentissage

01 60 09 94 70
taxe-apprentissage@seineetmarne.cci.fr

Conseil en orientation

Place des Métiers
Cité des Métiers de Seine-et-Marne
01 60 37 52 29
www.laplacedesmetiers.com

Centre de formation d'apprentis

UTEC
Boulevard Olof Palme – Emerainville
77436 Marne-la-Vallée cedex 2
01 60 37 52 25
www.cfautech.fr

CCI ESSONNE

Enregistrement des contrats

Jusqu'au 31 mai 2016 :
Pôle POINT A • 01 60 79 91 23
A compter du 1^{er} juin 2016 :
DFCTA CCI Paris Ile-de-France • 01 55 65 66 23

Information Apprentissage - Orientation

Pôle POINT A • pointa@essonne.cci.fr
Apprentissage • 01 60 79 91 06 / 91 23
Orientation • 01 60 79 90 62 / 91 23
Collecte taxe d'apprentissage
0800 41 82 74
taxe@essonne.cci.fr

Centre de formation d'apprentis

Faculté des Métiers de l'Essonne
3, chemin de la Grange Feu Louis
91035 Évry Cedex
01 60 79 74 00
infos@fdme91.fr
www.facmetiers91.fr



NOS ÉCOLES

PROPOSANT DES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE





<http://bit.ly/ecoles-cci-idf>



27, avenue de Friedland - 75008 Paris
Tél. 0 820 012 112 (0,12 euro la minute)

www.cci-paris-idf.fr