



Recruter un apprenti : quelles démarches ?

Pour le recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage

Vous pouvez vous adresser à la chambre consulaire dont vous dépendez :

- à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers.
- à la Chambre d'Agriculture si vous souhaitez embaucher un apprenti relevant de la MSA.
- à la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), si votre entreprise est immatriculée au registre du commerce et des sociétés et si vous ne relevez pas des chambres consulaires mentionnées ci-dessus.

Si vous n'êtes pas ressortissant d'une chambre consulaire, adressez-vous à la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI).

Les employeurs du secteur public peuvent s'adresser à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dont ils dépendent.



Pour le contrat d'apprentissage

Téléchargez via internet le Cerfa FA13 et pré-remplissez-le à l'aide des informations ci-dessous :

- Informations sur votre entreprise : n° de SIRET de l'établissement employeur, caisse de retraite complémentaire, effectif salarié de l'établissement employeur
- Informations sur le maître d'apprentissage : ses diplômes, son expérience professionnelle, le nombre d'apprentis et alternants encadrés
- Le CV de l'apprenti décrivant son parcours antérieur et si nécessaire son précédent contrat d'apprentissage
- La convention collective de votre entreprise
- Notice contrat d'apprentissage jointe à ce dossier

Envoyez le contrat au CFA à l'adresse postale suivante :

**CFA ENILIA-ENSMIC
Service apprentissage
Avenue François Mitterrand
17700 SURGÈRES**

Le CFA se chargera de compléter la « partie formation » du contrat et vous le retournera pour envoi à votre chambre consulaire.



Dans le cadre de l'instruction du dossier, le service d'enregistrement peut vous demander, le cas échéant, les pièces suivantes que vous devez transmettre sans délai :

- le titre ou le diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti-e mineur-e employé-e par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti ou son affectation à des travaux dangereux.

L'employeur ne doit pas oublier de déclarer l'embauche de l'apprenti, comme toute embauche de droit commun.



La rémunération de l'apprenti

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	37 %	49 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Recruter un apprenti : quelles aides ?

Exonération des charges salariales



Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est exonéré des charges sociales, à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle et de certaines cotisations prévues par certaines conventions collectives.

La CSG et la CRDS ne sont pas dues par l'apprenti.

En fonction des effectifs de l'entreprise, cette exonération peut être totale ou partielle (l'effectif pris en compte est celui du 31 décembre précédant la conclusion du contrat d'apprentissage).

Une entreprise de moins de 11 salariés qui recrute un apprenti mineur (âgé de moins de 18 ans) peut bénéficier d'une aide forfaitaire de 1 100 € versée chaque trimestre, soit 4 400 € pendant la première année du contrat.

L'aide est cumulable avec les dispositifs existants : prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôts...

Une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur peut valider en ligne sa demande d'aide préremplie.

La demande est ensuite télétransmise par l'État à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui assure le paiement de l'aide. Une fois l'aide obtenue, l'employeur doit ensuite saisir en ligne les attestations de présence justifiant l'exécution du contrat au moyen du **téléservice SYLAé**.

Pour cela, il doit se créer un compte sur le portail SYLAé.

Ce portail est consacré à la gestion en ligne, par l'employeur, des informations relatives à ses contrats aidés, comme le CUI, ou l'EAV. L'objectif est d'échanger avec l'Agence de Services et de Paiement (ASP) qui gère et verse ces aides publiques.

ATTENTION...

L'aide doit être demandée dans les 6 mois suivant le début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Primes régionales à l'apprentissage

Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime de 1 000 € minimum par année de formation, versée par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti.

Une seconde aide de 1 000 € minimum (mais pour une seule année) concerne les entreprises employant jusqu'à 249 salariés, qui :

- soit recrutent un premier apprenti (il ne faut pas avoir employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente),
- soit embauchent un apprenti supplémentaire, le nombre de contrats en cours après le recrutement de ce nouvel apprenti devant être supérieur au nombre de contrats en cours dans l'établissement au 1^{er} janvier.

Les deux dispositifs se cumulent pour les entreprises de moins de 11 salariés qui répondent aux critères d'éligibilité. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le Conseil Régional.

Cette demande d'aide est effectuée par le CFA qui saisie à chaque fin d'année de formation l'assiduité de l'apprenti(e) sur la plateforme de la région concernée.

Crédit d'impôt

L'entreprise soumise à un régime réel d'imposition, qui emploie un apprenti pendant plus d'1 mois, peut bénéficier d'un crédit d'impôt.

Calcul du crédit d'impôt

Le calcul est effectué par année civile.

Pour les entreprises dont l'exercice comptable est clos en cours d'année civile, le crédit d'impôt est calculé sur l'année civile précédant la date de clôture.

Le crédit d'impôt est égal à 1 600 € multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis dont le contrat a été conclu depuis au moins 1 mois. (par exemple, 4 800 € pour 3 apprentis employés durant l'année d'imposition).

Le temps de présence d'un apprenti dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. Tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier.

Ce montant est porté à 2 200 €, si l'apprenti en première année de son cycle et quel que soit le diplôme préparé, est :

- un travailleur reconnu handicapé ;
- âgé de 16 à 25 ans, sans qualification, et bénéficiant d'un accompagnement d'accès à la vie professionnelle ;
- employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant » ;
- en contrat de volontariat pour l'insertion (Défense 2e chance), entre 18 et 22 ans.

Exemple : une entreprise emploie en 2017

- un apprenti A du 01/01/2017 au 31/08/2017 (8 mois de présence)
- un apprenti B du 11/05/2017 au 31/10/2017 (6 mois de présence)
- un apprenti C du 01/06/2017 au 31/12/2017 (7 mois de présence)

L'apprenti B est travailleur handicapé. Le crédit d'impôt pour 2017 est calculé de la façon suivante : $(2200 \times 6/12) + (1600 \times 15/12) = 1100 + 2000 = 2100 \text{ €}$

Un calcul distinct du crédit d'impôt doit alors être effectué pour ces apprentis.

Aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé



L'employeur et le salarié handicapé peuvent demander une aide de financement à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Cette demande s'effectue dans les 3 mois suivant l'embauche avec le dossier unique de demande de prime à l'insertion, accompagné notamment de copies du contrat d'apprentissage signé, du premier bulletin de salaire et du justificatif du statut de personne handicapée.



Déduction de la créance « bonus alternant »

Les entreprises de plus de 250 salariés, tous établissements confondus, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient plus de 5 % de jeunes en apprentissage, dans la limite de 7 % d'alternants, peuvent bénéficier d'une créance à déduire du hors quota de la **taxe d'apprentissage**. Les entreprises concernées doivent calculer elles-mêmes le montant de la créance à déduire de leur TA.

Son montant est calculé selon la formule suivante : pourcentage d'alternants ouvrant droit à l'aide x effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente x un montant forfaitaire de 400 € par alternant.

Exemple

Une entreprise de 300 salariés employant 6 % de salariés en alternance, ce qui porte le nombre d'alternants ouvrant droit à l'aide à 1 % (6-5), peut bénéficier d'une prime de : $(1 \times 300/100) \times 400 = 1200 \text{ €}$

Contact

ENILIA ● ENSMIC - BP 49 - 17700 SURGERES
05 46 27 69 00 - cfa.surgeres@educagri.fr



www.enilia-ensmic.fr

