

*Ce document annule et
remplace la note n° 32
d'avril 2014*

APPRENTISSAGE : CONCLUSION DU CONTRAT ET AIDES

*C. trav. art. L. 6221-1 à L. 6221-2 ;
C. trav. art. L. 6222-4 à L. 6222-6 ;
C. trav. art. D. 6222-1 à R. 6222-1-1 ;
C. trav. art. L. 6223-5 à L. 6223-8 ;
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6 ;
D. n° 2018-1163 du 17 décembre 2018, JO du 19 ;
D. n° 2019-1 du 3 janvier 2019, JO du 4.*

L'apprentissage constitue une forme de formation en alternance. Il associe une formation pratique effectuée en entreprise et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée ou à durée indéterminée entre un apprenti (ou son représentant légal) et un employeur.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel modifie un certain nombre de règles concernant le contrat d'apprentissage.

Vous trouverez dans cette note une présentation des modalités de recours à l'apprentissage.

Condition d'âge de l'apprenti

- **Âge minimum**

Pour pouvoir être engagé comme apprenti, le jeune doit avoir **16 ans au moins**.

Néanmoins, les jeunes âgés **d'au moins 15 ans** peuvent conclure un contrat d'apprentissage **s'ils ont achevé la scolarité du collège**.

Par ailleurs, les jeunes **qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile** peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, sous réserve de 2 conditions :

- avoir achevé la scolarité du collège ;
- commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

- **Extension de l'âge d'accès**

L'âge maximal d'entrée en apprentissage est porté à **29 ans révolus pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019** (contre 25 ans pour ceux conclus jusqu'au 31 décembre 2018).

Des dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont autorisées dans les situations suivantes :

- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Dans ce cas, aucune limite d'âge n'est imposée ;
- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage est conclu(e) à la suite d'un contrat ou d'une période d'apprentissage précédemment exécuté(e) et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédent(e). Le nouveau contrat (ou la nouvelle période d'apprentissage) doit être conclu(e) dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent. L'âge de l'apprenti au moment de sa conclusion ne peut être supérieur à 30 ans ;
- lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu à la suite de la rupture du contrat précédent pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci). Le nouveau contrat doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. L'âge de l'apprenti au moment de sa conclusion ne peut être supérieur à 30 ans ;
- lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est souscrit 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 du titre sanctionnant la formation poursuivie. Dans ce cas, aucune limite d'âge n'est imposée ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport (liste arrêtée par le ministre chargé des sports).

Déclaration de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Elle comprend les mentions suivantes :

- les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

Cette déclaration est adressée **à la chambre consulaire** en même temps que le contrat à enregistrer. En pratique, le contrat type d'apprentissage (formulaire Cerfa FA13) sert de support à cette déclaration (arrêté du 6 juillet 2012, JO du 18).

La déclaration devient **caduque** si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage **dans les 5 ans**.

Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés, un maître d'apprentissage référent est désigné au sein de l'équipe tutorale. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation.

L'activité de maître d'apprentissage compte parmi les activités permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

- **Conditions requises**

- ❖ **Contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018**

La condition de compétence professionnelle est remplie dès lors que l'intéressé :

- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifie de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- justifie de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- possède une expérience professionnelle de 3 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, des sports et de la cohésion sociale.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée d'expérience requise.

- ❖ **Contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel complète les qualifications requises du maître d'apprentissage.

Il est ainsi prévu que les conditions de compétence exigées, seront pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, **déterminées par convention ou accord collectif de branche. À défaut, elles le seront par voie réglementaire.**

Ainsi, à défaut d'accord de branche, sont réputées remplir la condition de compétence exigée pour être maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée (contre 2 années pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018) ;
- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 années pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018).

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.



Un arrêté du 17 décembre 2018 crée une certification relative aux compétences du maître d'apprentissage/tuteur. Il définit également les modalités d'examen et les conditions de délivrance de cette certification.

Jusqu'au 31 décembre 2018, le titre de maître d'apprentissage confirmé pouvait être décerné aux personnes qui justifiaient :

- d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans ;
- d'une expérience d'au moins 2 ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- de l'acquisition de compétences et d'un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique.

Les dispositions relatives au maître d'apprentissage confirmé sont supprimées pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

- **Formation pédagogique**

L'employeur est tenu de veiller 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'opérateur de compétences prend en charge :

- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale déterminée par décret ;
- les coûts liés à l'exercice de ces fonctions engagés par l'entreprise dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminées par décret.

- **Nombre d'apprentis suivis**

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à **2 par maître d'apprentissage**.

Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de 2 apprentis, valables pour 5 ans au plus et renouvelables, si la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Opposition à l'engagement d'apprentis

Le préfet peut s'opposer à l'engagement d'apprentis lorsque :

- l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge ;

- le maître d'apprentissage méconnaît ses obligations ou ne présente plus les garanties de moralité requises.

Lorsque de tels manquements sont constatés, l'inspection du travail ou de l'apprentissage met l'employeur en demeure de régulariser la situation, d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante ou de désigner un autre maître d'apprentissage.

La décision d'opposition du préfet intervient **dans un délai de 3 mois** à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'inspecteur du travail ou de l'apprentissage.

La décision d'opposition est communiquée à l'inspecteur du travail, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel (ou au comité social et économique) et à la chambre consulaire compétente.

Dans ce cas, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Lorsqu'elle décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause. L'employeur verse alors aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si les contrats s'étaient poursuivis jusqu'à leur terme.

Conclusion du contrat d'apprentissage

- **Nature du contrat**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage pendant toute sa durée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage :

- pendant cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. Sa durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat ;
- à l'issue de cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation du contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun, à l'exception de la faculté de prévoir une période d'essai.

- **Forme du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat particulier, qui doit être nécessairement écrit. **À défaut, il est nul.**

Il doit être conforme à un formulaire type, l'imprimé Cerfa FA 13 n° 10103*06, qui peut être téléchargé sur le site Internet du ministère du Travail. Il est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal.

Les employeurs peuvent par ailleurs remplir directement en ligne le contrat d'apprentissage, après avoir créé un compte personnel, sur le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

Enregistrement du contrat

- **Enregistrement du contrat**

Chaque contrat d'apprentissage doit être transmis pour enregistrement à :

- la chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
- la chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti relevant du régime des assurances sociales agricoles occupé dans certaines conditions ;
- dans les autres cas, la chambre de commerce et d'industrie territoriale (sauf secteur public).

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

À défaut d'enregistrement le contrat d'apprentissage est nul.

Il faut transmettre le contrat pour enregistrement avant son début d'exécution ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci.

La chambre consulaire dispose **d'un délai de 15 jours calendaires** pour enregistrer le contrat, à compter de la réception d'un dossier complet. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut enregistrement. Elle adresse une copie sous forme dématérialisée du contrat d'apprentissage à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

En cas de refus d'enregistrement, la décision doit être motivée et notifiée à l'entreprise et au jeune, le cas échéant par voie électronique. L'apprentissage ne peut alors avoir lieu. S'il avait commencé, il doit cesser.

L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais.

Sur demande de la chambre chargée de l'enregistrement, l'employeur produit les pièces dont la liste est fixée par arrêté du 6 juillet 2012 (notamment les titres ou diplômes du maître d'apprentissage, l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ou de lui permettre d'utiliser des machines dangereuses).



À compter du 1^{er} janvier 2020, la procédure d'enregistrement cédera la place à **une simple obligation de dépôt du contrat d'apprentissage**, dans des conditions qui seront fixées par décret.

Le dépôt s'effectuera auprès de l'opérateur de compétences (OPCO, remplaçant de l'OPCA). Celui-ci pourra confier aux chambres consulaires la mission d'examiner les contrats d'apprentissage déposés.

Durée de l'apprentissage

- **Date de début**

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Elle ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation suivi par l'apprenti.

Sur dérogation, la date de début du contrat ou de la période d'apprentissage peut être fixée en dehors de ces périodes. La demande doit mentionner le motif de la dérogation et les résultats de l'évaluation des compétences de l'apprenti.

La date de début d'apprentissage est celle à laquelle le jeune a réellement commencé à travailler (et non celle indiquée sur le contrat, ou celle de l'enregistrement de ce dernier) (Cass. soc., 5 juin 1985, n° 83-40.967).

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, la référence sera celle de la date de début d'exécution du contrat. La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne pourra être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat. La date de début de la période de formation en CFA ne pourra être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Cette mesure permettra l'embauche d'apprentis tout au long de l'année sans être contraint par le rythme scolaire. Il n'y aura plus de possibilité de dérogation.

- **Durée du contrat ou de la période d'apprentissage**

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée des contrats d'apprentissage **conclus depuis le 1^{er} janvier 2019**, peut varier **entre 6 mois et 3 ans** sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du Code du travail (prise en compte du niveau initial de compétences de l'apprenti).



Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018, la durée des contrats pouvait varier entre 1 an et 3 ans.

La durée du contrat, ou de la période d'apprentissage, **peut être inférieure** à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat **afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.**

Cette durée sera alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Aides

- **Suppression des exonérations des cotisations patronales**

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu depuis le 1^{er} janvier 2019 **le calcul de toutes les cotisations patronales s'effectue**, non plus sur une base forfaitaire, mais **sur la rémunération réellement perçue par l'apprenti.**

Par ailleurs, ladite LFSS prévoit également que **toutes les exonérations des cotisations patronales attachées jusqu'ici au contrat d'apprentissage disparaissent en 2019.**

En revanche, les employeurs peuvent appliquer la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) à leurs apprentis en périmètre complet dès le 1^{er} janvier 2019 (à savoir étendue à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance-chômage, hors AGS et APEC).

Pour plus de précisions, nous vous invitons à vous reporter au guide paie dans la rubrique gestion de la paie.

- **Nouveau dispositif d'aide**

La loi « Avenir professionnel » **supprime, au 1^{er} janvier 2019**, les mécanismes suivants :

- la prime à l'apprentissage, qui reste versée aux employeurs jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019 ;
- l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire ;
- l'aide TPE jeune apprenti (décret 2015-773 du 29 juin 2015, JO du 30) ;
- le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, l'abrogation s'appliquant uniquement aux périodes d'imposition et exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2019 ;
- la prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant résulter de l'emploi d'apprentis handicapés.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, seules les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière à l'apprentissage. En outre, cette aide ne concernera que les apprentis qui préparent **un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.**

Les modalités d'application de cette mesure ont été fixées par décret du 28 décembre 2018.

❖ **Conditions d'octroi de l'aide**

Il est notamment précisé que pour l'application du seuil de 250 salariés, l'effectif de l'entreprise est apprécié **au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.**

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires en 2019, auprès des OPCO à partir de 2020, et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle par le service dématérialisé. Le ministre adresse, par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'opérateur national l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette transmission vaut décision d'attribution.

L'ASP notifie à l'employeur la décision d'attribution, informe celui-ci des modalités de versement de l'aide. Elle verse mensuellement l'aide et le cas échéant, recouvre les sommes indues et traite des réclamations et recours relatifs à l'aide.

❖ **Montant de l'aide**

Cette aide forfaitaire est fixée au maximum à :

- 4 125 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 € pour la 2^e année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 € pour la 3^e année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Dans les cas où le contrat d'apprentissage s'effectue en 4 ans, l'aide forfaitaire est de 1 200 € la 4^e année.

❖ **Modalités de versement de l'aide**

L'aide est versée par l'Agence de service et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur. À défaut de transmission de ces données, le mois suivant l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indues sont remboursées à l'ASP.

- **Aide au financement du permis de conduire de l'apprenti**

Cette aide peut être demandée **depuis le 1^{er} janvier 2019**. Pour en bénéficier, l'apprenti doit remplir les 3 conditions suivantes à la date de la demande de l'aide :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

L'aide s'élève à **500 €** quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti. Elle est attribuée en une seule fois. Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti notamment les prestations sociales.

L'apprenti transmet son dossier de demande d'aide au CFA où il est inscrit en fournissant les éléments suivants :

- demande d'aide complétée et signée (celle-ci comprend des informations relatives à l'identité de l'apprenti et à l'identification du centre de formation d'apprentis) ;
- la copie-recto verso de la carte d'identité ;
- la copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

Après avoir vérifié que les conditions de l'aide sont réunies, le CFA verse l'aide à l'apprenti ou à l'école de conduite. Le CFA adresse la demande d'aide à l'agence de services de paiement pour que celle-ci le rembourse du montant de l'aide versée à l'apprenti.

- **Créance bonus alternant (C. trav. art. L. 6241-4)**

Elle se déduit du montant de la fraction de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage. Elle s'applique **aux entreprises de 250 salariés au moins redevable de la taxe d'apprentissage**. Elle est versée par Pôle emploi à condition d'être déposée auprès de Pôle emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle l'entreprise déclare son effectif annuel moyen auprès des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Pour le calcul de l'aide, il faut prendre en compte les contrats suivants :

- les salariés sous contrat de professionnalisation ;
- les salariés sous contrat d'apprentissage ;
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ;
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

On applique la formule de calcul suivante :

$a = \text{nombre de contrats favorisant l'insertion professionnelle} / \text{nombre d'effectif moyen au 31 décembre de l'année précédente} \times 100$

Dans le cas où a, est supérieur à 5 % l'entreprise bénéficie du bonus.

$b = a - 5 \%$ **dans la limite de 2 %**

$c = b \times [\text{effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente}] / 100 \times 400$ (arrêté du 9 décembre 2014 fixant le montant forfaitaire de la créance sur la taxe d'apprentissage)

Exemple : soit une entreprise de 300 salariés qui dispose de 19 alternants.

$$a = 19 / 300 \times 100 = 6,333$$

$$b = 6,333 - 5 = 1,333$$

$$c = 1,333 \times 300 / 100 \times 400 = 1\,599,6$$

L'entreprise bénéficiera d'une réduction de la taxe d'apprentissage égal à 1 599,6 euros.

En principe, Pôle emploi détecte les entreprises qui sont éligibles au dispositif et leur envoie une demande d'aide pré-remplie. Le formulaire est renvoyé par l'entreprise avec les pièces demandées. Toutefois, l'employeur peut demander le formulaire. Il doit alors justifier être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de sécurité sociale ou d'assurance chômage.