

## Les aides à l'Apprentissage

Ces aides viennent diminuer le coût du contrat d'apprentissage. Elles s'adressent aux entreprises, aux associations et aux collectivités.

Elles se concrétisent par **deux dispositifs** distincts :

- le **Plan d'Urgence pour l'Emploi** : deux aides à l'embauche d'apprentis versées par l'Etat,
- les **Indemnités Compensatrices Forfaitaires** : une prime de base et des majorations, versées par le Conseil régional d'Ile de France (sous conditions)

### Le plan d'urgence pour l'emploi

- Pour les employeurs de moins de 50 salariés au 31/03/2009.
- **Pour toute embauche d'apprentis réalisée entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010 ayant pour effet d'accroître le nombre de contrats d'apprentissage par rapport à ceux en cours d'exécution au 23/04/2009** (N.B. : aide également accordée pour l'embauche d'un premier apprenti).
- L'aide de l'État s'élève à 1800 € par embauche. Elle est versée par tiers.
- Remboursement de l'aide en cas de rupture du contrat d'apprentissage.
- Demande déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi à l'issue des 2 mois qui suivent l'embauche et au plus tard le 31/08/2010.
- Pour les employeurs non inscrits au répertoire des métiers de 11 salariés et plus au 31/12 de l'année précédant l'embauche.
- Pour tout **contrat d'apprentissage d'une durée effective supérieure à 2 mois, conclu entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010.**
- Aide mensuelle prenant la forme d'un **remboursement des cotisations sociales pour une période de 12 mois.**
- Montant de l'aide : varie en fonction du pourcentage de rémunération de l'apprenti. Elle se calcule de la manière suivante :  
 **$SMIC \text{ horaire au } 1^{er} \text{ janvier de l'année en cours} \times 151,67 \times (\text{pourcentage du SMIC visé à l'article D 6222-26 du code du travail} - 0,11) \times 0,14$**
- Pour le calcul de cette aide, il est tenu compte des majorations de salaire en application des articles D 6222-27 à D 6222-34 du code du travail.
- Le montant de l'aide est arrondi à l'entier supérieur.
- Remboursement de l'aide en cas de rupture du contrat d'apprentissage.
- Demande déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi dans un délai de 3 mois suivant l'embauche et au plus tard le 31/08/2010.

### La Prime Régionale

**Prime de base : 1200 € par année de formation** (versée à la fin de chaque année du cycle de formation)

- Pour petite et moyenne entreprise (dont le nombre de salariés est de 250 au plus) : **300 € par an**
- Pour le public à privilégier, soit :

*Pour une apprentie embauchée dans un métier traditionnellement masculin<sup>1</sup> : **500 € par an***

*Pour un(e) apprenti(e)<sup>2</sup> de 18 ans ou plus visant une formation de niveau V : **500 € par an***

*Pour un(e) apprenti(e) de 20 ans ou plus visant une formation de niveau IV : **500 € par an***

*Pour un(e) apprenti(e) de 22 ans ou plus visant une formation de niveau III : **500 € par an***

*Pour un(e) apprenti(e) reconnu(e) travailleur handicapé : **600 € par an***

<sup>1</sup> Métier pour lequel la proportion des jeunes filles en formation par l'apprentissage est inférieure à 25% de l'effectif total (la liste des formations concernées est établie chaque année par la Région)

<sup>2</sup> L'âge de l'apprenti(e) est déterminé à la date de début du contrat d'apprentissage

- Majoration pour la mobilité transnationale : **40 € par jour ou 1200 € maximum** (dans la limite d'un stage professionnel à l'étranger -organisé par le CFA- de 30 jours au plus sur l'ensemble du cycle de formation).

- Les employeurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial ayant conclu un contrat d'apprentissage peuvent bénéficier de la prime régionale.

- Des **conditions** très précises permettent l'**attribution de la prime régionale**, à savoir :

*L'enregistrement du contrat d'apprentissage par l'organisme habilité*

*La confirmation de l'embauche à l'issue de la période d'essai*

*L'assiduité de l'apprenti(e)<sup>3</sup> en formation attestée par le CFA*

- Dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'apprenti(e), d'un accord commun entre l'employeur et l'apprenti(e) ou d'une rupture à l'initiative de l'employeur pour faute grave de l'apprenti(e), la prime régionale, pour l'année considérée, est versée au prorata du temps passé<sup>4</sup> en entreprise.

Dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage en cours d'année à l'initiative de l'employeur sans qu'il puisse justifier d'une faute grave de l'apprenti(e), la prime régionale n'est pas versée à l'employeur.

### Exemple :

#### **Recrutement d'un premier apprenti inscrit en CAP « Peintre-Applicateur de Revêtements » 16-18 ans**

Embauche au 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Durée de la formation : 24 mois

(du 01/09/2009 au 31/08/2011).

Durée hebdomadaire du travail : 35h.

Date de naissance de l'apprenti : 15 août 1993.

| Sans changement de tranche d'âge  | Apprentis ayant de 16 à 18 ans |
|---|--------------------------------|
| 1 <sup>ère</sup> année – 40%  | 6 240,96                       |
| 2 <sup>ème</sup> année – 50%  | 8 026,20                       |
| <b>Total 2 années</b>   | <b>14 447,16</b>               |
| Déduction de la prime régionale à la fin de chaque année du cycle de formation :<br>1 200,00 + 300,00   | 1 500,00/an                    |
| <b>Prime régionale</b>  | <b>-3 000,00</b>               |
| Aide financière (Pôle Emploi) ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés, pour toute embauche d'un apprenti entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010, ayant pour effet d'accroître le nombre d'apprentis | 1 800,00                       |
| <b>Aide à l'embauche</b>  | <b>-1 800,00</b>               |
| <b>Total 2 années</b>   | <b>9 647,16</b>                |

#### **Recrutement d'un premier apprenti inscrit en CAP « Peintre-Applicateur de Revêtements » 18-21 ans**

Embauche au 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Durée de la formation : 24 mois

(du 01/09/2009 au 31/08/2011).

Durée hebdomadaire du travail : 35h.

Date de naissance de l'apprenti : 15 mars 1990.

| Avec changement de tranche d'âge  | Apprenti ayant entre 18 et 21 ans |
|---|-----------------------------------|
| 1 <sup>ère</sup> année – 50%  | 8 026,20                          |
| 2 <sup>ème</sup> année répartie comme suit :<br>01/09/10-31/03/11 : 60%<br>01/04/11-31/08/11 : 65%  | 9 965,89                          |
| <b>Total 2 années</b>   | <b>17 992,09</b>                  |
| Déduction de la prime régionale à la fin de chaque année du cycle de formation :<br>1 200,00 + 300,00 + 500,00  | 2 000,00                          |
| <b>Prime régionale</b>  | <b>-4 000,00</b>                  |
| Aide financière (Pôle Emploi) ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés, pour toute embauche d'un apprenti entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010, ayant pour effet d'accroître le nombre d'apprentis | 1 800,00                          |
| <b>Aide à l'embauche</b>  | <b>-1 800,00</b>                  |
| <b>Total 2 années</b>   | <b>12 192,09</b>                  |

<sup>3</sup> Au delà de 70 heures d'absences injustifiées, le montant total de la prime annuelle est ramené à son minimum légal soit 1000 €/an

<sup>4</sup> Tout mois débuté est pris en compte dans le calcul du nombre de mois effectués

N.B. : ces données n'ont qu'une valeur indicative.

Pour simuler avec précision le coût à l'embauche de votre apprenti, il faudra également prendre en compte :

-le coût représenté par les charges sociales applicables en l'espèce

-le coût représenté par le remboursement du titre de transport et le paiement de la prime de panier

Par ailleurs, les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel et employant des apprentis dont le contrat a atteint une durée minimale de 1 mois, bénéficient d'un **crédit d'impôt apprentissage**. Il est égal au produit du montant de **1600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis. Il est calculé au **prorata de la durée totale** de présence des apprentis dans l'entreprise. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de l'accueil de ces apprentis par l'entreprise.