

EMPLOYEUR DU SECTEUR PRIVE

• LES PLUS

L'apprentissage vous permet :

- de renforcer vos équipes et de conforter votre compétitivité ;
- d'assurer l'avenir de votre structure. En effet, l'apprentissage permet un renouvellement de vos effectifs ;
- de recruter des collaborateurs formés par vos soins et rapidement opérationnels. En effet, l'apprenti apprend non seulement un métier et des techniques au côté de vos salariés, mais découvre aussi toute la culture de votre structure et ses habitudes de travail ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

• LES AVANTAGES FINANCIERS

- Formation intégralement prise en charge pour les associations et entreprises (via OPCO).
 - Exonération de charges sociales (cotisations patronales et salariales).
Pour les employeurs du secteur privé, application de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) en périmètre complet (à savoir étendue à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance-chômage, hors AGS et APEC).
 - Aide Unique Apprentissage.
Les employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au BAC (niveau 4) perçoivent une aide financière d'un montant de :
 - 4 125 € au titre de la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
 - 2 000 € au titre de la 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- Aide exceptionnelle prévue par le plan #1jeune1solution** pour les contrats signés jusqu'au 31/12/2022, l'aide de 1ère année est majorée à hauteur de :
- 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti de moins de 18 ans,
 - 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti majeur (diplôme jusqu'au master / bac + 5 – niveau 7).

Pour plus d'information, se reporter à la Fiche pratique « Aide Unique Apprentissage ».

- CNDS Apprentissage (via l'Agence Nationale du Sport ; uniquement pour les associations sportives).
- Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage (via l'Agefiph).
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).
- Prise en charge des dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de cette fonction (via OPCO).

EMPLOYEUR DU SECTEUR PUBLIC

- **Le secteur public** non-industriel et non-commercial **peut embaucher des apprentis**. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux. Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour **favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés**.
- Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un **contrat de droit privé**, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). L'apprenti a un statut de salarié de droit privé : c'est un **agent non titulaire**.
- L'apprenti est affilié au **régime général de la Sécurité Sociale** et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires (Ircantec). Les apprentis des collectivités territoriales perçoivent les allocations de chômage selon les mêmes modalités que les personnes non titulaires (possibilité d'adhésion au régime d'assurance chômage).
- **Les collectivités territoriales (hors Etat) bénéficient d'une prise en charge de 50 % du coût pédagogique de la formation** (cf. Fiche pratique « Coût employeur ») par le CNFPT, dans la limite du montant maximal défini par un barème.
- **Exonération de charges sociales** (cotisations patronales et salariales).
Pour les **employeurs du secteur public**, les bases forfaitaires sont supprimées, et les employeurs **sont exonérés** :
 - des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ; des contributions CSA, Fnal et VT ; de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 % ;
 - de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79 % du Smic (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la CSG-CRDS) ;
 - des cotisations patronales d'assurance chômage (si adhésion au régime d'assurance chômage).**Cotisations et contributions restant dues par les employeurs du secteur public** :
 - la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT-MP) ;
 - le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors : que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ; que ces contributions respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.
- **Aide exceptionnelle de 3 000 €** pour le recrutement d'un apprenti jusqu'au 31/12/2021.
- **Aides techniques et humaines pour l'embauche d'un travailleur handicapé** en contrat d'apprentissage (via le Fiphfp).

DEMARCHE A SUIVRE POUR L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

- **Se mettre en relation avec le CFA ADASA** avant l'embauche de l'apprenti : **informations nécessaires** à la prise de décision et **simulation financière** liée à l'embauche.
Le CFA vous adressera alors le dossier d'inscription comprenant le contrat type « **CERFA N° 10103#09 : Contrat d'Apprentissage** » à compléter accompagné de l'ensemble des pièces constitutives du dossier d'inscription. Le CFA retournera le **contrat d'apprentissage dûment visé** accompagné de la **convention de formation** à l'employeur.
Remarque : l'ensemble des documents nécessaires à l'inscription de l'apprenti sont également téléchargeables sur le site Internet du CFA. Rubrique « Formalités d'embauche » : <http://www.cfa-adasa.com/formalites-embauche/>
- **Transmettre à l'OPCO** dont vous dépendez le contrat d'apprentissage et la convention de formation afin de **faire la demande de prise en charge des frais pédagogiques** de la formation et de **bénéficier de l'aide unique apprentissage**.
L'OPCO enregistre alors le contrat d'apprentissage, et confirme à l'employeur la prise en charge financière de la formation. Le processus de demande d'aide est alors enclenché avec l'ASP.
- Faire une **Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)** auprès de l'URSSAF **8 jours avant l'embauche de l'apprenti**. Cette DPAE peut être effectuée par Internet : www.due.fr (demander votre code confidentiel à votre URSSAF).
- Faire passer une **Visite Médicale d'Embauche (VME)** auprès de la Médecine du Travail à l'apprenti **dès son embauche**.
- **Transmettre la déclaration sociale nominative (DSN)** de l'apprenti tous les mois afin de toucher les aides mensuelles.