

**AIDE TPE JEUNE APPRENTI**

(Décret n°2015-773 du 29 juin 2015)

**LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

NATURE DU DISPOSITIF	ENTREPRISES ÉLIGIBLES	BÉNÉFICIAIRES	AIDE ET FORMALITÉS	CUMUL POSSIBLE
	<p>- Entreprises de droit privé, si l'employeur effectue une déclaration à la chambre consulaire compétente (chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture, ou chambre de commerce et de l'industrie) s'engageant à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et à en garantir une bonne exécution.</p>	<p>- Jeunes âgés de 16 à 25 ans ou jeunes de 15 ans sous certaines conditions (ou de plus de 25 ans dans certains cas) - CDI ou CDD (de 1 à 3 ans) - Enregistrement à la chambre consulaire - Démarche simplifiée pour l'employeur : voir portail de l'alternance - Conditions de travail : rémunération selon un barème en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat, horaire applicable dans l'entreprise incluant le temps de formation, règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans, ... - Inscription au CFA et désignation d'un maître d'apprentissage</p>	<p>- Exonération de certaines cotisations (quasi-totalité pour les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers, exception faite de la cotisation AT/MP) - Prime régionale d'au moins 1000€ /an pour les entreprises de moins de 11 salariés - Crédit d'impôt de 1600€ pour l'accueil d'un apprenti Bac +2, ou 2200€ pour certains publics particuliers (ex apprentis handicapés) - Aide supplémentaire pour les personnes handicapées Nota : Dispositions particulières pour les entreprises de 250 salariés et plus.</p>	<p>Voir aide TPE jeune apprenti (ci-dessous)</p>
	<p>Entreprises de moins de 11 salariés (effectif apprécié, tous établissements confondus, au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, en fonction de la moyenne des effectifs déterminée chaque mois sur l'année considérée, à l'exception des mois où il n'y a pas de salarié employé)</p>	<p>- Jeunes de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat signé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 (date du jour de signature du contrat par l'employeur et le salarié). L'apprenti peut dépasser 18 ans après la conclusion du contrat. Nota : L'avenant de modification ou de prolongation d'un contrat initial non éligible à l'aide n'ouvre pas droit à l'aide, même si cet avenant est conclu après le 1<sup>er</sup> juin 2015. - Contrat d'apprentissage conclu selon les exigences légales et réglementaires (voir ci-dessus) - Inscription au CFA et désignation d'un maître d'apprentissage</p>	<p>- L'aide peut être versée pendant 12 mois maximum à compter de la date du début d'exécution du contrat, indépendamment du cycle de formation du jeune. - Montant maximum de 4.400€ au titre de la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage (1 100€ par période de 3 mois) - Démarche simplifiée pour l'employeur pour la demande de prise en charge et l'attestation dématérialisée de présence de l'apprenti (à faire tous les 3 mois par l'employeur) - Gestion de l'aide par l'ASP (Agence de services et de paiement), qui assure le paiement de l'aide, sous réserve de la transmission de l'attestation. - Lorsque le contrat débute ou se termine en cours de mois, le montant de l'aide est proratisé sur la base du nombre de jours d'exécution. - L'aide n'est pas due lorsque le contrat d'apprentissage est rompu pendant la période probatoire de 45 jours consécutifs ou non de présence dans l'entreprise, ou à défaut de transmission par l'employeur de l'attestation de présence de l'apprenti dans un délai de 6 mois suivant l'échéance de chaque période de 3 mois glissants. Nota : pour plus de précisions, voir <a href="http://www.apprentissage.gouv.fr">www.apprentissage.gouv.fr</a></p>	<p>Cumul possible avec exonérations de charges apprentis + prime régionale + crédit d'impôt + aide supplémentaires pour personnes handicapées, sous réserve que l'entreprise remplisse les conditions.</p>

## → Validation des trimestres de retraite périodes d'apprentissage depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014



Dans une circulaire du 17 octobre 2016, la CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) présente les modalités de détermination des droits à la retraite des apprentis au titre des périodes d'apprentissage accomplies depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

[http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire\\_cnav\\_2016\\_41\\_17102016.pdf](http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2016_41_17102016.pdf)

Rappel : pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'apprentissage donne lieu au versement de cotisations, prises en charge par l'Etat, calculées non pas sur le salaire réel mais sur une assiette forfaitaire (égale au salaire minimum légal dû à l'apprenti diminuée de 11 points).

En application de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014 et d'un décret du 16 décembre 2014, les apprentis peuvent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 valider autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage.

Après une présentation du cadre juridique de l'apprentissage (points 1.1 à 1.5), la circulaire de la CNAV fait le point sur les trimestres validés à raison de la rémunération de l'apprenti (point 2.1) et les trimestres complémentaires validés à raison de la durée du contrat d'apprentissage (point 2.2) au moyen d'exemples chiffrés (annexe pages 9 et 10).

Les périodes d'apprentissage doivent être reportées au compte via la DADS puis, le cas échéant, via la DSN, établie par l'employeur.

En cas d'absence de report ou de contestation de l'assuré concernant les reports présents au compte, la période d'apprentissage peut être régularisée sur présentation de pièces justificatives (point 3.1).

La circulaire précise également (point 3.2) quelles sont les pièces justificatives recevables pour la régularisation de la période d'apprentissage (contrat d'apprentissage, bulletins de salaire et attestations d'employeurs et des CMA). Ainsi, si les attestations employeur et le contrat d'apprentissage permettent la validation de trimestres complémentaires, les bulletins de salaires ne permettent que le report au compte de salaires et la validation de trimestres cotisés. Les justificatifs renseignant uniquement la durée du contrat d'apprentissage (sans la rémunération) permettent quant à eux le report au compte de salaires et la validation de trimestres complémentaires.

Sont concernés par ces mesures (point 4) :

- les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014,
- les contrats conclus avant mais en cours à cette date. Pour ces contrats d'apprentissage le décompte des trimestres garantis débute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

