

## LE COUT D'UN APPRENTI (à partir de juillet 2016)

### 1. REMUNERATION DE L'APPRENTI :

#### 1.1. Cas général – Rémunération minimum légale (art. D 6222-26 du Code du Travail) :

Age de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Moins de 18 ans	<b>25%</b> du SMIC* soit 367 €	<b>37%</b> du SMIC* soit 543 €	<b>53%</b> du SMIC* soit 777 €
De 18 à 20 ans	<b>41%</b> du SMIC* soit 601 €	<b>49%</b> du SMIC* soit 719 €	<b>65%</b> du SMIC* soit 953 €
21 ans et plus	<b>53%</b> du SMIC* soit 777 €	<b>61%</b> du SMIC* soit 895 €	<b>78%</b> du SMIC* soit 1 144 €

Le salaire minimum pour un contrat de travail de 35 heures hebdomadaires (ou 151,67 heures mensuelles) effectué en formation et en entreprise est de :

SMIC HORAIRE → 9,67 € // SMIC\* MENSUEL → **1.466,62 €** (au 1<sup>er</sup> janv. 2016) – Décret n°2015-1688 du 17 décembre 2015.

**A noter :** Il s'agit d'une rémunération minimale. Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises qui fixent des rémunérations minimales plus élevées que celles prévues dans ce tableau, doivent être appliquées. Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.

#### 1.2. Cas particuliers - Rémunération applicable selon l'accord de Branche le plus favorable :

• **METALLURGIE** : rémunération des apprentis relevant des entreprises de la Branche Professionnelle de la Métallurgie (accord du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)

- **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012** la grille de rémunération minimale (Art. D. 6222-26 du Code du Travail) est remplacée par la grille suivante :

Année de formation	16 - 17 ans	18 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	<b>35 %</b> du SMIC* soit 513 €	<b>55 %</b> du SMIC* soit 807 €
2 <sup>ème</sup> année	<b>45 %</b> du SMIC* soit 660 €	<b>65 %</b> du SMIC* soit 953 €
3 <sup>ème</sup> année	<b>55 %</b> du SMIC* soit 807 €	<b>80 %</b> du SMIC* soit 1 173 €

- **Le complément différentiel de rémunération** : à chaque fin d'exercice civil et en fin de contrat, l'employeur compare la rémunération versée à l'apprenti (primes incluses) et la rémunération selon le barème ci-dessus appliquée à la RAG ou au TEGA. Un complément sera versé à l'apprenti si la rémunération selon la RAG ou le TEGA lui est plus favorable.

- **La RAG** (Rémunération Annuelle Garantie) ou **TEGA** (Taux Effectif Garanti Annuel) des apprentis de la Métallurgie relèvent d'un système de classification spécifique constitué de 3 groupes correspondant aux activités professionnelles confiées aux apprentis (ces activités sont décrites dans la convention) :

Groupe	Activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant :
Groupe 1	Entre les coefficients 140-190
Groupe 2	Entre les coefficients 170-255
Groupe 3	A un coefficient supérieur à 215

Le montant de la RAG ou TEGA varie selon le lieu d'établissement de l'entreprise. Pour connaître le dernier accord applicable il convient de s'adresser à l'UIMM territorialement compétent pour cette entreprise.

• **SYNTEC** : Rémunération des apprentis d'entreprises de la Branche Professionnelle de la **Fédération Syntec**. Le tableau suivant indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel, pour connaître la valeur consulter les avenants n°42 et 43 du 21 mai 2013 sur les minima conventionnels).

Niv. de formation	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus	
		Niveaux préparés II et III	Niveau I préparé	Niveaux préparés II et III	Niveau I préparé
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	33%	43%	48%	55%	65%
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	43%	53%	58%	65%	75%
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	58%	68%	70%	80%	80%
		<b>du SMIC</b>		<b>du SMC</b>	

Source : CC du 15/12/1987 et accord étendu du 28 juin 2011 portant sur les rémunérations minimales des apprentis.

• **SECTEUR PUBLIC** : rémunération des apprentis relevant du secteur public (décret n° 93-162 du 02/02/1993)

La rémunération de l'apprenti correspond au cas général (art. D 6222-26 du Code du Travail) majorée de :

- 10 % pour une formation de niveau IV,
- 20 % pour une formation de niveau III ou supérieur.

• **AUTRES BRANCHES** : d'autres barèmes en vigueur dans d'autres branches professionnelles peuvent s'appliquer aux salaires des apprentis, en fonction de l'activité de l'employeur : Bâtiment/Travaux Publics et les Industries Cimentières, Plasturgie, EDF, Carrières et Matériaux, Céramique, Papier-carton, Pharmaceutique et TELECOM. Une liste des barèmes applicables aux apprentis dans les différentes branches professionnelles est disponible sur le lien internet suivant :

<http://lc.cx/salaires-apprentis> --> ONGLET: "BAREME"

## 2. LES AIDES VERSEES AUX ENTREPRISES (contrats signés à partir de juillet 2015) :

Aide du Conseil Régional (lieu de l'entreprise)		
<b>2.1. Prime à l'apprentissage et bonifications</b>		
<b>2.1.1. Conseil Régional de Bretagne :</b> (Cette aide est réservée aux entreprises privées et associations de 0 à 20 salariés et à certains établissements du secteur public en fonction de la taille et de la catégorie de l'établissement)		
Aides Région Bretagne	Montant	Versement
Prime à l'apprentissage calculé en fonction de la durée effective du contrat (L.6243-1 du Code du Travail)	1 000 €	Cette aide est versée chaque année à la date anniversaire du début du contrat.
Bonifications qualitatives pour tout employeur qui répond aux critères liés : <ul style="list-style-type: none"> <li>. à la mixité dans les métiers pour la durée totale du contrat</li> <li>. à l'insertion si l'apprenti est recruté à l'issue du contrat en CDI ou contrat de génération</li> </ul>	500 € 500 €	. Cette aide est versée en une seule fois à compter de la fin de la période d'essai du contrat. . Cette aide est versée à réception de la copie du CDI ou du contrat de génération.
<b>2.1.2. Autres régions :</b> (L'aide minimale prévue est 1 000 € par an et par apprenti pour les entreprises de – 11 salariés. En dehors de la Région Bretagne, les autres Régions ont pu fixer d'autres modalités et montants)		
<b>2.2. Aide au recrutement des apprentis des entreprises de – 250 salariés (L6243-1-1 du Code du Travail)</b>		
<b>2.2.1. Conseil Régional de Bretagne et autres régions</b> L'Aide forfaitaire prévue est : 1 000 € pour l'embauche ou l'accueil d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de – 250 salariés. La Région Bretagne a étendu cette aide à certains établissements du secteur public. Le règlement de cette aide est disponible sur le site du Conseil Régional de Bretagne : <a href="https://lc.cx/aides_CRB">https://lc.cx/aides_CRB</a> .		
Modalités et montant par Région : <a href="http://www.aides-entreprises.fr">http://www.aides-entreprises.fr</a> –rubrique : <b>Emploi-Formation – Apprentissage</b>		
<b>Aides de l'Etat</b>		
<b>Trésor Public</b>		
<b>2.3. Crédit d'impôt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 600 € par contrat et 2 200 € pour les apprentis en difficultés et accompagnés.</li> <li>- Le crédit d'impôt est réservé aux apprentis en 1ère année du cycle de formation préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac + 2.</li> <li>- <u>Au-delà du Bac + 2, il n'y a pas de crédit d'impôt apprentissage.</u></li> </ul>	
<b>A partir de la Taxe d'Apprentissage 2016 (salaires 2015)</b>		
<b>2.4. Bonus alternants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La CSA sera versée par les employeurs de plus de 250 salariés dont le nombre annuel moyen de salariés en alternance, VIE ou CIFRE <b>est &lt; au seuil de 5 %</b>.</li> <li>- <b>au-delà de 5 % et dans la limite de 7 %</b>, l'employeur bénéficiera d'une créance : « bonus alternants » à déduire du montant à verser sur la partie hors quota de la Taxe d'Apprentissage (400 € par apprenti supplémentaire).</li> </ul>	
<b>Charges Sociales</b>		
<b>2.5. Exonération des cotisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entreprises de – 11 salariés sont exonérées des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, sauf accident du travail et maladie professionnelle.</li> <li>- Les entreprises de + 10 salariés sont exonérées des cotisations salariales et d'une partie des cotisations patronales. La base de calcul de ces cotisations est forfaitaire, elle varie en fonction de l'âge et de l'année de formation de l'apprenti et correspond à la base légale de rémunération des apprentis - 11 %.</li> </ul>	
<b>Contrat de génération</b>		
<b>2.6. Prime de 4 000 €</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette aide est versée pour l'emploi d'un apprenti de – 26 ans en début de CDI apprentissage et le maintien d'un emploi senior de 57 ans ou plus.</li> <li>- Cette aide est doublée lorsque l'emploi senior a fait l'objet de l'embauche en CDI d'un salarié de 55 ans ou plus.</li> <li>- Demande à déposer à Pôle Emploi dans les 3 mois qui suivent la fin de la période d'apprentissage. Le versement sera réparti sur chaque trimestre pendant 3 ans.</li> </ul>	

### 4- Calcul des cotisations :

Pour évaluer le coût de l'apprenti il faut ajouter à ses rémunérations les cotisations à verser selon la taille de l'entreprise :

- - 11 salariés : le taux minimum à prévoir correspond au taux d'AT/MP, soit par exemple : 2,44 %.
- + 10 salariés : ces entreprises sont exonérées des cotisations de Sécurité Sociale sauf cotisations AT/MP. Les salaires des apprentis sont soumis aux cotisations patronales de base : retraite complémentaire (dont l'AGFF), chômage, versement transport, FNAL, CSA, forfait social, taxe cotisation syndicale, formation continue et d'apprentissage. Taux minimum à prévoir : 14,636 % pour les – 20 salariés et 15,486 % pour les + 20 salariés (hors calcul du forfait social et Mutuelle).

### 3- Calcul du coût d'un apprenti (bilan employeur) :

Pour évaluer le coût global de votre futur apprenti vous pouvez utiliser le simulateur de coût d'un apprenti proposé par la CCI France :

<http://lc.cx/cout-apprenti>

**IMPORTANT :** l'outil proposé n'est pas exhaustif mais comme les paramètres étudiés répondent à la plupart des situations en incluant les charges, les aides et les coûts complémentaires, le coût prévisionnel obtenu apporte une bonne indication du bilan économique pour l'employeur. Cependant, pour le compléter il est nécessaire de prendre en compte la valeur ajoutée produite par l'apprenti.