

Le financement de l'apprentissage à la rentrée 2022

Entreprises du secteur privé

Vous êtes une entreprise relevant du secteur privé et vous vous interrogez sur le coût relatif au recrutement d'un apprenti pour votre structure ?

Les 2 postes qui peuvent générer un coût sont :

- Le coût pédagogique de la formation.
- La rémunération de l'apprenti.

Coût pédagogique de la formation

Les contrats d'apprentissage signés depuis le 1er janvier 2020 avec une entreprise du secteur privé, sont financés par les Opérateurs de Compétence (OPCO) sur la base du référentiel unique des Niveaux de Prise en Charge (NPEC) des contrats d'apprentissage.

[Téléchargez](#) le référentiel unique des niveaux de prise en charge

Après enregistrement et prise en charge du contrat d'apprentissage par l'Opérateur de Compétence ([OPCO](#)) dont dépend l'entreprise d'accueil de l'apprenti, le niveau de prise en charge sera directement versé au CFA selon les modalités en vigueur.

Le CFA Bordeaux Montaigne a fait le choix d'aligner ses tarifs sur le référentiel unique de France Compétence de manière à ce qu'il n'y ait pas de reste à charge pour les entreprises

Reste à charge pour l'entreprise = 0 €

Nota : En cas de non prise en charge par l'OPCO du coût pédagogique de la formation (absence d'accord de prise en charge sur la plateforme dématérialisée de l'OPCO), 100% du coût de la formation sera facturé à la l'Entreprise par le CFA.

Rémunération de l'apprenti :

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic en fonction de son âge et de son ancienneté dans le cycle de formation

À compter du 1er mai 2022, le montant du Smic brut horaire s'établira à 10,85 € soit un montant rapport au montant mensuel brut de **1 645,58 € sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 444,31 €	43% du Smic, soit 707,60 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 872,16 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 641,78 €	51% du Smic, soit 839,25 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 003,81 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 905,07 €	67% du Smic, soit 1 102,54 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 283,56 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.

Quelle rémunération appliquer aux contrats dont la durée est inférieure au cycle de formation ?

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

- Licence 3^{ème} année : la rémunération afférente à une 3^{ème} année d'apprentissage.
- BUT ou Master 2^{ème} année : la rémunération afférente à une 2^{ème} année d'apprentissage

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est majoré de **15 points** si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Les majorations de salaire : Augmentation de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet **à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.**

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat :

- **Avec le même employeur**

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

- **Avec un employeur différent**

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de **79 %** du Smic (soit **1 267 €**). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire [est exonéré de CSG et de CRDS](#).
- Son salaire [est exonéré de l'impôt sur le revenu](#) dans la limite du montant annuel du Smic.

Plan de relance de l'apprentissage [#1 jeune1 solution](#)



Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement prolonge les aides exceptionnelles au recrutement des apprentis et des alternants, pour tous les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022, jusqu'au niveau master

Quel est le montant de l'aide exceptionnelle ?

- 8 000 euros maximum pour le recrutement d'un apprenti/d'un alternant majeur par une entreprise du secteur privé

pour la première année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre : **le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022** préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niv. 7 du RNCP)

À quels employeurs s'adresse l'aide exceptionnelle ?

Pour les contrats signés à compter du **1er juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022**, cette aide s'applique :

- aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- et aux entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021,
 - au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021.
 - au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2022.

En savoir plus :

- [sur l'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage](#)
- [sur l'aide aux employeurs qui recrutent en contrat de professionnalisation](#)

Afin de garantir le versement de l'aide dans les meilleurs délais, un guide spécifique est mis à votre disposition. En plus des informations générales concernant les dispositifs auxquels votre entreprise peut être éligible, il permet de vous assister dans le remplissage du contrat ainsi que dans les démarches à effectuer auprès de votre opérateur de compétences (OPCO) et de l'Agence de services et de paiement (ASP).

[Télécharger le guide.](#)

L'aide unique à l'apprentissage

L'aide unique à l'apprentissage est réservée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.