

## 1 REMUNERATION DE L'APPRENTI (E) :

Le salaire de l'apprenti(e) correspond à **un pourcentage du SMIC** qui varie suivant l'année de formation, la tranche d'âge dans laquelle il se trouve, le diplôme préparé et ses antécédents de formation.

En cas de changement de tranche d'âge, le salaire évolue le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti(e).

*Montants de la rémunération minimum d'un apprenti embauché sur la base de 35h/semaine soit 151,67h/mois :*

**Attention : SMIC au 01/01/16 = 9,67 € de l'heure soit 1.466,62 € par mois**

*Exemple de calcul pour un plein temps à 25% du SMIC : 9,67 euros x 151,67 heures x 25% = 366,66 euros*

Année du contrat	15 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et + (*)
1 <sup>ère</sup> année (du contrat)	25% = <b>366,66 €</b>	41% = <b>601,31 €</b>	53% = <b>777,31 €</b>
2 <sup>ème</sup> année (du contrat)	37% = <b>542,65 €</b>	49% = <b>718,64 €</b>	61% = <b>894,64 €</b>
3 <sup>ème</sup> année (du contrat)	53% = <b>777,31 €</b>	65% = <b>953,30 €</b>	78% = <b>1.143,96 €</b>

\* soit mettre le pourcentage du SMIC indiqué ou le minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé à partir de 21 ans, s'il est plus favorable.



### Attention aux cas particuliers :

- **si l'apprenti(e) a déjà réalisé un contrat d'apprentissage** (dans une autre entreprise par exemple), **le pourcentage de salaire ne peut pas être inférieur à celui qu'il percevait précédemment.**
- Il existe des pourcentages différents à appliquer selon certains diplômes, tel est le cas par exemple pour :
  - un CS en une année sera rémunéré sur une base de 2<sup>e</sup> année +15 % (soit selon l'âge 52% ou 64% ou 76%)
  - un BPA ou BEPA réalisé en une année après obtention du CAPA sera rémunéré sur une base de 2<sup>e</sup> année +15 % (soit selon l'âge 52% ou 64% ou 76% du SMIC)
  - un BPA en une année sans obtention du CAPA sera rémunéré sur une base de 2<sup>ème</sup> année sans majoration
  - etc...liste non exhaustive

**Pour tous ces cas particuliers merci de nous contacter ou de vérifier auprès de votre centre de formation.**

**Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti(e) dans le cadre de son précédent contrat d'apprentissage, ne sont pas applicables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche.(circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis)**

## **2 AVANTAGES EN NATURE : déductions possibles (chiffres 2016)**

**Vous pouvez déduire les frais de repas et de logement du salaire de votre apprenti(e).** Ces déductions ne peuvent cependant pas excéder un montant égal aux trois quarts du salaire. La valeur forfaitaire de ces frais est, entre autre, transmise par la MSA en début d'année soit, pour 2016 : 4,71 € par repas et 68 € pour une chambre. Pour un apprenti il faut multiplier cette valeur par 75% et vous obtenez ainsi le montant que vous pouvez déduire (*le petit déjeuner n'est pas comptabilisé dans les repas*) :

- **repas** par jour : valeur forfaitaire x 75% (soit 4,70 € x 75%) = **3,52€ ou 7,04 €** s'il prend les 2 repas
- **logement** mensuel : valeur forfaitaire x 75% (68 € x 75 %) = **51 €**

## **3 AIDES :**

### **1. Aide de la région Nouvelle Aquitaine :**

Montant unique de 1000 € pour les employeurs de moins de 11 salariés.

### **2. Attribution d'une aide de 1000 euros au recrutement d'un apprenti,** versée pour les entreprises qui n'avaient pas d'apprenti l'an passé ou qui recrutent des apprentis supplémentaires.

### **3. Aide « TPE jeunes apprentis 4400 €» pour les entreprises de moins 11 salariés embauchant un jeune apprenti de – 18 ans à la signature du contrat. (Modalités sur : [www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr) ou sur le Portail de l'Alternance).**

### **4. Crédit d'Impôt :**

Montant de 1 600 € (2 200 € dans certains cas) par apprenti limité à la 1ere année du cycle de formation et aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac+2 (du CAP au BTS ou DUT). *Loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances 2014*

### **5. CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) :**

Concerne les entreprises qui emploient du personnel et sont imposées aux frais réels. Se renseigner auprès du Centre des Impôts.

### **6. Recrutement d'apprenti en situation de handicap :**

Versements d'aides par le FIPHFP (Modalités disponibles sur : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr))

#### 4 Rappel pour le Maître d'apprentissage en Charente-Maritime :

Niveau de diplôme préparé par l'apprenti	Niveau de qualification et expérience professionnelle du Maître d'apprentissage				
Niveau V CAP/BEP/MC/CS ...	Diplôme ou titre équivalent + 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée	OU		OU	3 ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée + Avis du SAIA ou DRAAF ou du DRJSCS
Niveau IV BAC/BAC PRO/BT/BP/CS			Diplôme ou titre de niveau V + 3 ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée		
Niveau III BTS/DUT...			Diplôme ou titre de niveau IV + 3 ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée		
Niveau II et I Licence, Licence Pro, Master, diplôme d'Ingénieur...			Diplôme ou titre de niveau III + 3 ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée		

#### 5 INFORMATIONS diverses :

- **Le nombre d'apprenti(e)s** susceptibles d'être accueillis par un même Maître d'apprentissage **est limité à 2 + 1 redoublant** sauf pour les Maîtres d'apprentissage/employeurs qui ne peuvent accueillir **que 2 apprentis**.
- Tout changement concernant la situation juridique de l'entreprise doit être signalé et concrétisé par la signature d'un avenant au contrat (important pour le versement des primes par le Conseil Régional).
- **L'enregistrement du contrat** : lorsque le contrat **est complet** il est enregistré par la Chambre d'agriculture qui en transmet un exemplaire à l'employeur et à l'apprenti(e). **Une copie du contrat enregistré sera envoyée par nos soins** à la MSA, au Centre de formation de l'apprenti(e), à la DRAAF ou RECTORAT et au Conseil Régional (versement des primes).
- **Les entreprises de moins 11 salariés sont exonérées** : des cotisations de Sécurité Sociale : maladie, retraite, invalidité, décès, vieillesse, veuvage ; allocations familiales ; cotisations légales et conventionnelles imposées par la loi : retraite complémentaire, assurance chômage, fonds de garantie des salaires, aide au logement
- **Les employeurs sont soumis aux cotisations** accident du travail, maladie professionnelle, AFNCA/ANEFA/PROVEA/ASCPA (se renseigner auprès de la MSA)