

L'APPRENTISSAGE MODE D'EMPLOI



CFA SUP 2000
Moulin de la Chaussée
Place Jean Jaurès
94410 Saint Maurice
Tel : 01 43 53 68 00 - Fax : 01 43 53 67 90
contact@cfasup2000.fr
www.cfasup2000.net

SOMMAIRE

1. Le contrat d'apprentissage

- 1- Bénéficiaires
- 2- Nature du contrat
- 3- Enregistrement du contrat
- 4- Rémunération
 - 4-1- Bases
 - 4-2- Modalités d'application
- 5- Exonération et aides de l'État pour l'entreprise
 - 5-1- Exonération des charges sociales
 - 5-2- Les aides à la formation

2. Les droits et devoirs de l'apprenti et de l'entreprise

- 1- L'apprenti
 - 1-1- Ses droits
 - 1-2- Ses devoirs
- 2- L'entreprise
 - 2-1- Ses droits
 - 2-2- Ses devoirs

3. Le rôle du CFA et de l'Université

4. La taxe d'apprentissage

- 1- Assiette
- 2- Taux
- 3- Exonération de la taxe d'apprentissage
- 4- Éléments constitutifs
 - 4-1- Le quota d'apprentissage
 - 4-2- Le hors-quota

1. Le contrat d'apprentissage

Objet du contrat : "Obtenir une qualification professionnelle en préparant un diplôme ou un titre homologué"

1- BENEFICIAIRES

Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans (à la date de début du contrat d'apprentissage). Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans le cas de projet de création ou de reprise d'activité, de succession de contrats d'apprentissage, de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, et pour des personnes handicapées.

Français, ressortissants de l'Union européenne ou étrangers en situation régulière de séjour et de **travail à temps plein** en France.

2- NATURE DU CONTRAT

- C'est un contrat de travail de type particulier qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié lui assurant une formation dispensée dans l'entreprise et au CFA. Le contrat d'apprentissage est exclusif, l'apprenti ne peut le cumuler avec un autre emploi.
- La durée du contrat est de 1 an à 3 ans, selon le diplôme préparé. Elle peut être réduite à six mois. Elle doit couvrir la durée de préparation au diplôme. La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de trois mois ni postérieure de plus de trois mois à la date de début du cycle de formation.

Toute entrée en apprentissage en dehors des périodes légales doit faire l'objet d'une dérogation auprès du SAIA (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage), après avis du directeur du CFA.

- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de deux mois (dont au moins 4 semaines en entreprise), pendant laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre. Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut être prononcée par le Conseil des prud'hommes. La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée en copie au directeur du CFA.

Si le jeune souhaite conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur, il doit impérativement et préalablement à la rupture en informer son tuteur universitaire. Ce dernier présentera un rapport motivé au responsable de la formation, qui le transmettra au CFA dûment contresigné.

Le CFA étudiera alors le caractère dérogatoire et les motivations de cette demande avant d'entreprendre les démarches administratives de conclusion d'un nouveau contrat.

- Tout jeune peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Par exemple, un jeune peut signer un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une Licence après avoir fait un DUT en apprentissage (auprès du même employeur ou d'un employeur différent).

3- ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Comme pour tout recrutement d'un nouveau salarié, l'employeur doit faire une **déclaration préalable à l'embauche** (www1.due.urssaf.fr).

Le contrat de type privé et les pièces **doivent être envoyés au plus vite au CFA pour visa.**

Le dossier doit comporter les pièces suivantes :

- **Le contrat d'apprentissage**, constitué de trois volets (cerfa FA 13a, fourni par le CFA) qui doit être signé conjointement par l'entreprise et l'apprenti, puis visé par le CFA.
- **Une attestation de compétences du maître d'apprentissage** justifiant son expérience professionnelle en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti. Le maître d'apprentissage doit soit être titulaire d'un diplôme ou titre de même niveau et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti, et posséder 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier (joindre la copie du diplôme) ; soit posséder une expérience professionnelle d'au moins 5 ans en rapport avec le métier appris par le jeune (Art. R.6223-24 du Code du Travail).
- Si **l'apprenti est de nationalité étrangère, hors Union européenne**, roumaine ou bulgare, il devra fournir préalablement un titre de séjour l'autorisant à travailler à temps plein en France (statut salarié),
- **La fiche d'aptitude médicale de l'apprenti** délivrée par la médecine du travail.

Avant le début de l'exécution du contrat, ou au plus tard **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, le CFA transmet l'original du contrat visé et les pièces précitées à la chambre consulaire du lieu d'exécution du contrat.

Pour un **contrat de type public**, les documents ci-dessus sont remplacés par les **liasses cerfa FA 18 et FA 19**. Le CFA doit transmettre ces documents dans le mois suivant la date de début du contrat à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour enregistrement.

Attention : Un maître d'apprentissage ne peut former que deux apprentis à la fois. Il peut en plus encadrer un apprenti redoublant (Art. R.6223-6 du Code du Travail).

4- REMUNERATION

4-1/ BASES

- La rémunération plancher est un pourcentage du SMIC fixé par la réglementation ; elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.
- Salaire BRUT = Salaire NET : pas de charges sociales pour l'apprenti, y compris CSG et CRDS.

| AGE DE L'APPRENTI | ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT | | |
|--------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| | 1 ^{RE} ANNEE | 2 ^E ANNEE | 3 ^E ANNEE |
| < 18 ans | 25 % | 37 % | 53 % |
| de 18 à 20 ans | 41 % | 49 % | 65 % |
| de 21 à 25 ans (*) | 53 % | 61 % | 78 % |

(*) % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC, dès 21 ans).

Ceci est une base de calcul minimale, et il est possible à l'entreprise de proposer un salaire supérieur à l'apprenti.

Pour les contrats de type public, il est d'usage de majorer ces pourcentages de 20 points.

4-2/ MODALITES D'APPLICATION

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge (18^{ème} et 21^{ème} anniversaire) sont applicables au plus tard le 1^{er} jour du mois suivant, et doivent tenir compte de l'année d'exécution du contrat.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti est déjà qualifié, l'intéressé est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ; il doit donc percevoir tout de suite une rémunération correspondant à une seconde année d'apprentissage (Art. D 6222-30 code du travail).

De même, les apprentis de L3, Licence professionnelle et Master 2 perçoivent une rémunération correspondant à une deuxième année d'apprentissage.

5- EXONERATION ET AIDES DE L'ETAT POUR L'ENTREPRISE

La législation prévoit :

5-1/ UNE EXONERATION DES CHARGES SOCIALES SUR LE SALAIRE DE L'APPRENTI

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : L'État prend en charge la totalité des cotisations patronales et salariales dues dans la limite du Smic, à l'exception des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et de retraite complémentaire. Il y a donc une exonération totale des charges (valable 2 ans après dépassement du seuil d'effectif en 2009, 2010 ou 2011);

Pour les entreprises de plus de 10 salariés : Celles-ci devront continuer à régler une partie de ces charges : Exonération des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et allocations familiales et de la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire ; exonération partielle des autres cotisations.

A noter : pour les employeurs du secteur public, l'Etat prend en charge les cotisations des assurances sociales et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations d'assurance chômage pour les employeurs y adhérant.

5-2/ LES AIDES A LA FORMATION

Prime régionale

Le contrat d'apprentissage donne droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'entreprise par les Conseils régionaux. **Depuis le 1^{er} juin 2011, pour l'Île-de-France, la prime s'élève à 1000€ par apprenti et par année de formation** ; à laquelle peut s'ajouter une majoration de 500 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ou les collectivités de moins de 5000 habitants, soit 1500 €.

Cette prime est destinée aux employeurs du secteur privé et du secteur public.

La prime régionale est versée à l'entreprise à l'issue de chaque année du cycle de formation.

Attention : Au-delà de 10% d'heures d'absences non justifiées de l'apprenti aux enseignements (par rapport au volume horaire de la formation), la prime ne sera pas versée à l'employeur.

En cas de rupture du contrat en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps passé en entreprise (sauf si la rupture est à l'initiative de l'employeur sans qu'il puisse justifier d'une faute grave de l'apprenti).

Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé des apprentis pendant au moins un mois. Il s'élève à 1600€ par an au prorata de la durée du contrat.

Ce crédit d'impôt peut être porté à 2200€ en cas d'embauche d'un apprenti reconnu en qualité de travail handicapé (notification RQTH)

L'aide à l'embauche supplémentaire d'un apprenti dans les PME : Compensation des charges patronales

Depuis le 1er mars 2011, pour toute embauche d'un apprenti supplémentaire, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide financière de l'État (aide gérée par Pôle Emploi) d'une durée d'un an.

Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes :

- Compter moins de 250 salariés (A noter : en dessous de 11 salariés, il y a déjà exonération totale des cotisations patronales).
- Embaucher un nouvel apprenti de moins de 26 ans. Il doit y avoir augmentation de l'effectif annuel moyen calculé sur les 12 derniers mois (mois de l'embauche compris) par rapport à l'effectif annuel moyen calculé au 28 février 2011.
- Choisir un jeune qui n'était pas salarié de l'entreprise lors des six mois précédant le début du contrat.
- N'avoir procédé à aucun licenciement économique sur le poste concerné dans les six mois précédents.
- Être à jour des obligations déclaratives et de paiement (sécurité sociale et assurance chômage).

Le montant de l'aide est calculé selon la formule suivante :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours $\times 151,67 \times$ (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D. 6222-26 du code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11 %) $\times 0,14 \times 12$.

L'aide correspond au remboursement des cotisations sociales pour une période d'un an (soit entre **321 et 963 €**, versés en deux fois au terme du 3ème et 10ème mois d'exécution du contrat).

A noter, cette aide n'est pas cumulable, pour un même contrat, avec l'exonération totale des cotisations patronales des employeurs de moins de 11 salariés.

2. Les droits et devoirs de l'apprenti et de l'entreprise

1- L'APPRENTI

1-1/ SES DROITS

- Percevoir un salaire. La rémunération des apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel, que l'apprenti soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents (Art. 81 bis C.G. Impôts).
- Bénéficiaire du statut de salarié et d'une période d'essai de 2 mois.
- Bénéficiaire de la protection sociale comme l'ensemble des salariés, y compris pendant le temps passé au CFA.
- En région parisienne, être remboursé par l'employeur de 50 % du montant de son titre de transport de son domicile à son lieu de travail.
- Bénéficiaire des congés payés à prendre pendant les périodes « entreprise » (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise).

- Disposer de 5 jours de congés pour révision d'examens sur toute la durée de la formation. Ces jours de révision sont organisés par l'Université, et intégrés au planning annuel de la formation. Ils s'ajoutent aux congés payés.
- Disposer d'une carte d'étudiant des métiers (nouveau 2011) et d'un carnet de liaison.
- Etre suivi par un tuteur pédagogique à l'université et par un maître d'apprentissage en entreprise

1-2/ SES DEVOIRS

- S'inscrire à l'université (les droits d'inscription sont réglés par le CFA).
- Respecter le règlement interne de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise.
- Tenir à jour, compléter, viser et faire viser le carnet de liaison.

- Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux entreprises).
- Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'entreprise.

Remarque :

Les parents d'apprenti bénéficient des allocations familiales jusqu'aux 20 ans (inclus) de leur enfant, à condition que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.

2- L'ENTREPRISE

2-1/ SES DROITS

- Demander à l'apprenti, comme pour tous les autres collaborateurs, de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées.
- Recevoir mensuellement les états de présence des apprentis aux cours, états envoyés par le responsable universitaire de la formation.
- Effectuer des retenues sur les salaires des apprentis pour les absences non justifiées en cours, travaux dirigés et pratiques.
- Participer aux conseils de perfectionnement et jurys d'études (maître d'apprentissage).
- Être tenue informée des résultats du jeune en formation (via le maître d'apprentissage)

2-2/ SES DEVOIRS

- Nommer un maître d'apprentissage pour suivre et encadrer l'apprenti.
- Fournir à l'apprenti une mission professionnelle en adéquation avec le diplôme préparé.
- Élaborer un parcours de formation appelé « projet de formation » en entreprise, en accord avec le CFA et l'équipe pédagogique.
- Respecter le rythme de l'alternance.
- Participer aux réunions organisées par l'établissement d'enseignement supérieur.
- Rencontrer le tuteur universitaire et l'apprenti pour l'entretien bilan obligatoire (code du travail) dans les 2 premiers mois du contrat et lors des visites en entreprise.
- Participer au financement de la formation auprès du CFA, notamment par le biais de la taxe d'apprentissage (signature d'un accord de partenariat ou d'une convention).

3. Le CFA et l'Université

LES RÔLES

- Prospector les entreprises susceptibles de recruter des apprentis.
- Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique.
- Proposer aux entreprises les candidats les mieux adaptés au profil recherché.
- Administrer le contrat d'apprentissage.
- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, et organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.

- Procéder à une première évaluation du déroulement de la formation dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat, entretien organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du tuteur pédagogique (Art. R.6233-58 du code du travail).
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans son système qualité : suivi du carnet de liaison remis à l'apprenti, organisation des réunions, visites du tuteur pédagogique en entreprise ...
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux entreprises.
- Assurer la gestion financière de l'apprentissage.
- Mener des enquêtes d'insertion auprès des apprentis et de satisfaction auprès des maîtres d'apprentissage.
- Fournir toutes les informations statistiques sur l'activité du CFA SUP 2000 aux partenaires institutionnels : Ministère chargé de la Formation Professionnelle, Ministère de l'Éducation Nationale, Conseil régional d'Île-de-France, Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ...

Le CFA SUP 2000 se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches administratives ou vous aider à résoudre les difficultés que vous pourriez rencontrer. Avec l'apprentissage, nous reconnaissons deux lieux de formation - l'université et l'entreprise - qui doivent coordonner leurs interventions, avec comme objectif de trouver la meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

4. La taxe d'apprentissage

1/ L'ASSIETTE

La base de calcul, appelée assiette, est la même que celle de la taxe sur les salaires. Vous devez prendre en compte la base brute fiscale, c'est-à-dire le montant des salaires bruts (avant déduction des cotisations salariales) versés au cours de l'année civile écoulée. Ce montant inclut les avantages en nature.

2/ LE TAUX

La taxe est égale à 0,50 % de la masse salariale.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (C.S.A.) : Instituée par la Loi relative à l'Orientation et à la Formation professionnelle tout au long de la vie de 2009, **elle est due par les entreprises de 250 salariés et plus n'atteignant pas le seuil de 4 %** (comprenant les contrats en alternance, VIE et CIFRE) de leur effectif annuel moyen – contre 3% jusqu'à maintenant.

L'assiette de la CSA est la même que celle de la taxe d'apprentissage et son produit est affecté au FNDMA (Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage).

Uniforme jusqu'alors (0,1%), le taux de la contribution est désormais modulé en fonction des efforts de l'entreprise en matière de recrutements d'apprentis.

En effet, la loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011, instaure un **bonus-malus en matière de contribution supplémentaire à l'apprentissage (C.S.A.)** pour les entreprises de 250 salariés et plus, en fonction de leurs efforts de recrutement de jeunes en apprentissage.

Des dérogations sont prévues, sous certaines conditions, pour les entreprises dont l'effectif annuel moyen d'alternants est supérieur ou égal à 3 %.

Cette hausse du quota s'accompagne d'une **modulation du taux de surtaxe, dit « malus »**, dont doivent s'acquitter les entreprises ne respectant pas le quota d'alternants.

Il est de :

- 0,2 %, lorsque le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 %. Le taux de la contribution est porté à 0,3 % lorsque l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2000 salariés ;
- 0,1 %, lorsque ce pourcentage est compris entre 1 % et 3 % ;
- 0,05 %, lorsque ce pourcentage est compris entre 3 % et 4 %.

Ces nouveaux taux s'appliquent aux contributions dues en **2012** au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2011.

La loi Cherpion du 29 juillet 2011 prévoit que les services de la formation professionnelle contrôlent les déclarations des entreprises au titre de la C.S.A.

Dérogations : Jusqu'au 31 décembre 2015, l'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peut, à compter de 2012, être exonérée de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elle remplit l'une des conditions suivantes :

- si l'entreprise justifie d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- si l'entreprise a connu une telle progression et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre de ces salariés dans les entreprises de 250 salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée.

Bonus : La loi crée aussi un bonus consistant dans le versement, par l'État, d'une prime aux entreprises qui respectent les quotas. L'entreprise qui dépassera le nouveau quota de 4 % d'apprentis dans l'ensemble des effectifs, bénéficiera d'un bonus dont les modalités seront fixées par décret. L'entreprise dont le quota d'alternants sera compris entre 4% et 6% devrait bénéficier d'une prime de **400 euros par contrat et par an**.

La contribution au développement de l'apprentissage (C.D.A.) est obtenue en multipliant la masse salariale par 0,18%. Elle est reversée aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

3/ EXONERATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises ou les collectivités soumises à la taxe d'apprentissage sont toutes celles exerçant une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal et payant l'impôt sur les sociétés.

Ne sont pas assujettis les établissements publics, les associations, les mairies, la plupart des TPE et les professions libérales

Sont exonérées de taxe d'apprentissage les petites entreprises employant un ou plusieurs apprentis dans l'année, et dont la base annuelle d'imposition à la taxe n'excède pas 6 fois le SMIC annuel. Ces TPE n'ont pas à souscrire de déclaration.

4/ ELEMENTS CONSTITUTIFS

La Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 (art. L.6241-4 du code du travail) précise que lorsqu'elles emploient un apprenti, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter au CFA où est inscrit cet apprenti, un concours financier. Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage (quota), au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA.

Après une période transitoire et dérogatoire, la Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 s'applique depuis la collecte de taxe d'apprentissage 2009 : **les entreprises ont l'obligation, dans la limite de leur quota disponible de verser les coûts réels de formation de leurs apprentis aux CFA d'accueil par l'intermédiaire de leur OCTA.**

Les coûts réels de formation sont publiés par la Préfecture de Région au plus tard le 31 décembre de chaque année (site : www.ile-de-france.pref.gouv.fr).

Ce soutien financier est couvert par le versement de la taxe d'apprentissage de l'entreprise par le biais d'un organisme collecteur (ou sur ses fonds propres).

Une convention de participation est signée entre le CFA SUP 2000 et l'entreprise accueillant un apprenti dans laquelle l'entreprise s'engage à contribuer à hauteur d'une somme en deçà de laquelle la formation serait mise en difficulté.

La taxe d'apprentissage se décompose en 2 catégories :

- **Quota d'apprentissage** : 52% du montant de la taxe brute,
- **Hors-quota** : 48 % du montant de la taxe brute.

4-1/ LE QUOTA D'APPRENTISSAGE

Les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage doivent avoir effectué des versements libératoires au titre du quota par l'intermédiaire de leur organisme collecteur avant le 1^{er} mars.

Une fraction du quota de la taxe d'apprentissage est versée au Trésor public avant le 30 avril. Son montant est fixé à 22% de la taxe, soit 42% du quota. Ces versements sont destinés à alimenter le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Ils s'effectueront préalablement à toutes les autres dépenses libératoires.

L'autre fraction du quota (58% du quota, soit 30% de la taxe) est destinée au concours financier aux CFA où sont inscrits les apprentis employés par l'entreprise au prorata du nombre d'inscrits dans chacun d'eux.

4-2/ LE HORS-QUOTA

Il est destiné à tout organisme de formation professionnelle en vue de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles selon le niveau de formation.

Les niveaux de formation sont répartis en trois catégories : A, B, ou C.

Les pourcentages affectés au niveau de formation sont les suivants :

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| Niveaux | 5 et 4 | 3 et 2 | 1 |
| % du Hors-quota | 40% | 40% | 20% |
| % de la taxe | 19,2% | 19,2% | 9,6% |

Les formations bénéficient de versement correspondant au niveau dans lequel elles se situent. Les formations peuvent également bénéficier du pourcentage affecté à un niveau voisin.

Rappel : Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les employeurs doivent consulter le comité d'entreprise sur l'affectation des sommes distribuées au titre de la taxe d'apprentissage (Art. L 2323-41 code du travail). Le non-respect de cette formalité rend l'employeur passible des sanctions attachées au délit d'entrave.

CFA SUP 2000
Moulin de la Chaussée
Place Jean Jaurès
94410 Saint Maurice
Tel : 01 43 53 68 00 - Fax : 01 43 53 67 90
contact@cfasup2000.fr
www.cfasup2000.net