ANDRH
Association Nationale des DRH

Webinar

« Ce qu'il faut savoir du financement de l'apprentissage et gestion de la TA à partir de 2020 »

Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Mardi 4 février 2020 | 12h00 – 13h00

Rappel des épisodes précédents et ressources disponibles sur andrh.fr

- FINANCEMENT DE LA #FORMPRO : QUELLE(S) STRATÉGIE(S) POUR L'ENTREPRISE ?
- REVUE DE PRESSE - MATINALE ANDRH/DFCG SUR LE FINANCEMENT DE LA #FORMPRO
- ENQUÊTE FLASH "RÉFORME DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE"
- LOI #AVENIRPRO : RETOUR SUR LA MATINALE DE DÉCRYPTAGE POUR LES RH
- RETROUVEZ TOUTES LES VIDÉOS DE L'ÉVÉNEMENT SUR NOTRE CHAÎNE YOUTUBE

Les objectifs du webinar

- Enjeux en présence
- Principales nouveautés en 2020
- Outils de gestion financière

L'intervenante

Sabrina DOUGADOS
Avocat associé
Pôle droit de la formation
FROMONT BRIENS
Membre de la commission emploi, formation compétences de l'ANDRH

FROMONT BRIENS | Littler

ANDRH
Association Nationale des DRH

I. Enjeux en présence

Loi Avenir professionnel
Enjeux de politiques publiques

- **Rénovation du modèle social français en 2 actes selon le concept de « flexi-sécurité »**
  = ordonnances Macron + loi Avenir
- **Ambition : créer une « société des compétences inclusive »**
  Adossement au plan d'investissement compétences (PIC) = 15 milliards € pour former un 1 M de chômeurs peu qualifiés et 1 M de jeunes décrocheurs ; objectif : édifier une société de compétences et lutter durablement contre le chômage.

- **3 principaux axes du volet Formation de la loi Avenir :**
  - ✓ Développement massif des formations en alternance
  - ✓ Développement de la formation des demandeurs d'emploi
  - ✓ Responsabilisation des actifs au travers d'un CPF monétarisé et désintermédié

- **En creux, cette réforme a également pour objet de repenser le système :**
  - ✓ (Re)prise en main du système de la formation et de l'apprentissage par l'Etat
  - ✓ Renforcement du rôle des branches notamment dans le domaine de l'alternance
  - ✓ Désintermédiation des OPCA dont les missions sont repensées
  - ✓ Intégration de l'apprentissage dans le champ de la FP

Loi Avenir professionnel

Enjeux de paritarisme de gestion & de restructuration des branches

(Ré)affirmation du rôle des branches dans le domaine de l'alternance et en particulier l'apprentissage :

- Détermination des niveaux de prise en charge des formations par apprentissage
- Définition des modalités de financement des CP et ProA
- Définition des certifications éligibles à la ProA (par accord étendu)
- Définition des compétences du maitre d'apprentissage (par accord collectif)
- Participation aux instances de l'OPCO dont les instances transverses dédiées à l'alternance
- Participation au contrôle pédagogique des CFA

Enjeu au regard de la refonte du paysage des branches :

- La DGT dispose de la possibilité de fusionner des branches présentant des conditions sociales et économiques analogues lorsque certains critères légaux sont réunis et notamment **en l'absence de capacité de la branche à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage**.

Loi Avenir professionnel
Enjeux de négociation collective pour les entreprises ?

- **Accord de génération :**
  - Dispositif supprimé depuis le 24 septembre 2017 par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.
  - L'accord devait comporter notamment des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences.

- **Accord de GPEC :**
  - Obligation de négocier sur la GPEC tous les 3 ans
  - Thèmes obligatoires de négociation, notamment sur :
    - ✓ Les orientations de l'entreprise en matière de formation professionnelle et les objectifs du plan de formation.
    - ✓ Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail; au travail à temps partiel et aux stages.
  - Thèmes facultatifs de négociation, et notamment :
    - ✓ La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, les perspectives de développement de l'alternance ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

Loi Avenir professionnel

Enjeux davantage financier pour les entreprises?

- **Maintien à l'identique des taux de la TA et de la CSA par la loi Avenir**
- **Mesures financières incitatives visant à développer l'alternance**
  - ✓ Réaffectation des fonds mutualisés et fongibilité de la TA/FPC en faveur de l'alternance
  - ✓ Financement de la formation garanti par l'OPCO selon un « niveau de prise en charge » (même si l'entreprise n'est pas assujettie à la TA !)
  - ✓ L'embauche d'alternants en CDI à l'issue de leur contrat qui est comptabilisée dans le quota d'alternants pour les entreprises assujetties à la CSA (tandis que les VIE ne sont plus éligibles)
  - ✓ Utilisation possible d'une partie de la TA pour financer des CFA d'entreprises
  - ✓ Aide unique à l'embauche d'apprentis recentrée sur les entreprises – 250 salariés
  - ✓ Durcissement des conditions d'exonération de la CSA qd l'entreprise atteint le seuil de 3% d'alternants
- **Dispositions financière transitoires favorables aux entreprises**
  - ✓ Exonération de taxe d'apprentissage sur la masse salariale 2019 (mais pas la CSA !)
  - ✓ Financement par l'OPCO des nouvelles formations (hors conventions régionales) dès 2019

FROMONT BRIENS | Littler

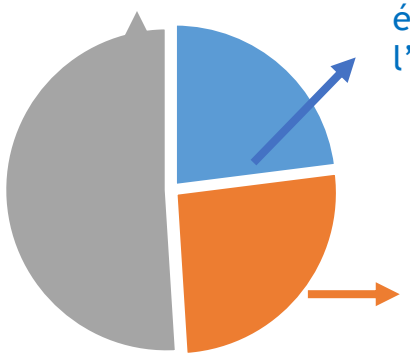
ANDRH
Association Nationale des DRH

II. Principales nouveautés dans le financement de l'apprentissage

Loi Avenir professionnel

Nouvelles règles d'affectation de la taxe d'apprentissage

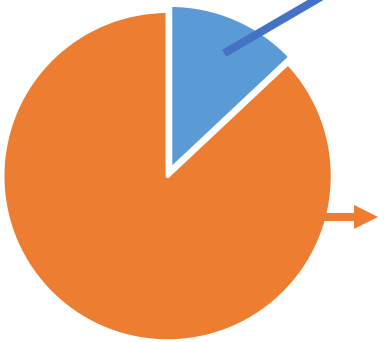
Fraction régionale :
51% reversée à la région.



Hors quota : 23% versé aux établissements éligibles (par l'intermédiaire de l'OCTA).

Quota : 26% destiné à financer les coûts pédagogiques des apprentis

Solde de la taxe d'apprentissage :
13% versés directement aux établissements éligibles.



Fraction de 87%
Collectée par la MSA → France Compétences → OPCO → CFA

AVANT	APRES
Financement des coûts pédagogiques	
Par l'OCTA sur le quota de la TA. -> Logique de saturation de la TA. Une fois saturée, l'employeur règle le CFA sur ses fonds propres.	Par l'OPCO selon un niveau de prise en charge (NPEC) déterminé par la branche. -> Financement déconnecté de la TA. L'employeur obtient une prise en charge pour chaque apprenti.
Hors-quota (barème)	**Solde**
Versé par l'intermédiaire de l'OCTA (peut permettre le financement des coûts pédagogiques en cas de saturation du quota).	Versées directement par l'entreprise (ne permet pas le financement des coûts pédagogiques des apprentis, des subventions sous la forme d'équipements peuvent en revanche être affectés aux CFA).

Loi Avenir professionnel
Nouvelles règles d'affectation de la taxe d'apprentissage

ANDRH
Association Nationale des DRH

❑ Nouveauté loi de finance pour 2020 :

- Le solde de la taxe d'apprentissage (13%) serait collecté par les URSSAF à compter du 1er janvier 2022 - et non versé directement par les entreprises.
- Il est en effet prévu que l'ordonnance qui transférera le recouvrement de la CUFPA aux URSSAF organise également :
  - ✓ le transfert du recouvrement par les URSSAF et MSA du solde de la taxe d'apprentissage ;
  - ✓ les modalités de la répartition du solde.

- Les entreprises devront donc verser l'intégralité de leur CUFPA aux URSSAF.
- Le solde de la taxe d'apprentissage sera ensuite affecté aux établissements et organismes désignés par les entreprises selon des modalités qui restent à définir dans l'ordonnance…

Loi Avenir professionnel

Nouvelles règles d'affectation de la taxe d'apprentissage

Les différentes aides en matière d'apprentissage sont supprimées et remplacées par une aide unique pour :

- ✓ les entreprises de moins de 250 salariés
- ✓ qui embauchent un apprenti sur une certification ≤ niveau IV.

Article L. 6243-1 du code du travail modifié par l'article 27 de la *loi Avenir professionnel*

Entreprises de moins de 250 salariés pour les embauches d'apprentis visant un diplôme / titre équivalant au plus au BAC		
Année d'exécution du contrat	**Montant de l'aide**	**Financeur**
1e année	4 125 € maximum	Agence de services et de paiement
2e année	2 000 € maximum	
3e année	1 200 € maximum	
4e année *pour les personnes handicapées*	1 200 € maximum	

- ✓ Aide versée mensuellement et avant le paiement de la rémunération par l'employeur
- ✓ A défaut de transmission de données *via* la DSN, l'aide est suspendue le mois suivant
- ✓ En cas de rupture anticipée, l'aide cesse d'être versée dès le mois suivant la fin du contrat

Loi Avenir professionnel
Nouveautés relatives à la CSA

ANDRH
Association Nationale des DRH

❑ Maintien de la CSA dans des conditions similaires

- Elle s'applique selon les mêmes conditions à l'égard des entreprises ≥ 250 salariés n'employant pas suffisamment d'alternants (5%) :

% d'alternants (sur les effectifs annuels moyens)	**Inférieur à 1%**		**Entre 1% et 2%**	**Entre 2% et 3%**	**Entre 3% et 5%**
Taux de la CSA (assise sur la MSBA)	entreprise < 2000 salariés **0,4%**	entreprise > 2000 salariés **0,6%**	**0,2%**	**0,1%**	**0,05%**

- **A noter : depuis le 1er janvier 2019, les salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue d'un CP ou CA sont comptabilisés dans le seuil des 5% pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.**
- **Nouveauté loi de finance pour 2020 :** les salariés en VIE ne sont plus comptabilisés dans les 5% d'alternants à compter du transfert de la collecte de la CUFPA aux URSSAF.

Loi Avenir professionnel
Nouveautés relatives à la CSA

- **Modification des modalités d'exonération de la CSA par la loi de finance pour 2020 :**
  - Seules les entreprises justifiant d'une progression d'au moins 10% du nombre d'alternants (CA + CP + CIFRE) par rapport à l'année précédente pourront être exonérées de CSA au titre de l'année concernée.
- **Suppression de l'exonération lorsque l'entreprise avait au moins 3 % d'alternants (CA + CP) dans ses effectifs et qui :**
  - appartenait à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et justifiait, par rapport à l'année précédente, que la progression était atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée.

- Ces modifications s'appliqueront dès que le transfert du recouvrement de la CUFPA aux URSSAF sera effectif, soit au plus tard à compter du 1er janvier 2022.

Loi Avenir professionnel

Nouveautés règles de rémunération des alternants

ANDRH
Association Nationale des DRH

- **Rémunération de l'apprenti :** Au 1er janvier 2020, le SMIC mensuel est de 1 539,42 €.

	AVANT		APRES	
16 - 17 ans	**1e année : 25% du SMIC**	**384,86€**	**1e année : 27% du SMIC**	**415,64€**
	2e année : 37% du SMIC	**569,59€**	**2e année : 39% du SMIC**	**600,37€**
	3e année : 53% du SMIC	815,89€	**3e année : 55% du SMIC**	**846,68€**
18 - 20 ans	**1e année : 41% du SMIC**	**631,16€**	**1e année : 43% du SMIC**	**661,95€**
	2e année : 49% du SMIC	**754,32€**	**2e année : 51% du SMIC**	**785,10€**
	3e année : 65% du SMIC	**1 000,62€**	**3e année : 67% du SMIC**	**1 031,41€**
21 - 25 ans	1e année : 53% du SMIC ou SMC	815,89€	1e année : 53% du SMIC ou SMC	815,89€
	2e année : 61% du SMIC ou SMC	939,05€	2e année : 61% du SMIC ou SMC	939,05€
	3e année : 78% du SMIC ou SMC	1 200,75€	3e année : 78% du SMIC ou SMC	1 200,75€
26 ans et plus	-		**100% du SMIC (= 1 539,42€ brut) ou du salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé**	
Pour apprentis handicapés, la durée normale d'apprentissage pour la formation peut être augmentée d'un an au plus			**Majoration de 15 points des pourcentages correspondant à la dernière année du contrat**	

Loi Avenir professionnel

Nouveautés règles de rémunération des alternants

- Des règles inchangées pour le salarié en contrat de pro (hormis la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2020 : 1 539,42 €).

Contrat de professionnalisation			
Formation / **Age**	**16 à 20 ans**	**21 à 25 ans**	**26 ans et +**
Formation initiale < au Bac pro	55 % du SMIC* **846,68€**	70 % du SMIC* **1 077,59€**	100% du SMIC (**1 539,42€**) ou 85 % du SMC***
Formation initiale ≥ au Bac pro**	65 % du SMIC* **1 000,62€**	80 % du SMIC* **1 231,54€**	

* Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables
** Ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
*** Salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Articles D. 6325-14 et suivants du Code du travail

Loi Avenir professionnel
Nouveautés règles de rémunération des alternants

ANDRH
Association Nationale des DRH

❑ Elargissement de la réduction générale de cotisations patronales

➢ **Principe :** la réduction générale de cotisations patronales consiste à baisser les charges patronales pour les salaires n'excédant pas 2 433,95€ / mois (< 1,6 SMIC).

➢ Elle s'applique désormais en périmètre complet (cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage) depuis le 1er octobre 2019 pour tous les contrats en alternance.

❑ Refonte de l'exonération spécifique des charges patronales sur l'apprentissage

➢ Suppression du dispositif d'exonération totale de cotisations patronales remplacé par la réduction générale de cotisation renforcée.

➢ Cotisation sur une base réelle et non forfaitaire

➢ Exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, de CSG et CRDS pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC. Le non assujettissement à la CSG-CRDS demeure et reste total.

FROMONT BRIENS | Littler

ANDRH
Association Nationale des DRH

III. Outils de gestion financière

Loi Avenir professionnel
Quels outils pour quel pilotage financier

1. Détermination du **cout complet** d'un apprenti *versus* un contrat de professionnalisation *versus* un stagiaire

= élaboration d'une grille comparative : des rémunérations, des exonérations de charges sociales, des règles de financement des formations par l'OPCO

2. Détermination du taux « cible » de la CSA à atteindre entre 1% et 7% (entreprises d'au moins 250 salariés)

3. Suivi de l'évolution des coûts de formation par certification (*benchmark* de l'offre des CFA) et des NPEC par branche (notamment pour les groupes d'entreprises relevant de plusieurs branches différentes…)

A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

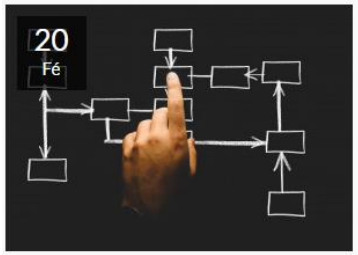
Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.

WEBINAR "LGBT AU TRAVAIL : QUELS ENJEUX RH?"

12:00 - 13:00 / De votre ordinateur et par téléphone

L'orientation sexuelle, vie pro ou vie perso ? Comment accompagner des salariés transgenres dans mon organisation ? Mais au fait, que recouvre vraiment le sigle "LGBT" ? ...

Je m'inscris | En savoir plus



WEBINAR "DÉMÉNAGEMENT? NOUVELLE IMPLANTATION? QUEL RÔLE POUR LES RH?"

13:00 - 14:00 / De votre ordinateur et par téléphone

Votre entreprise a un projet de déménagement ou de nouvelle implantation de services? Inscrivez-vous au webinar "Déménagement, nouvelle implantation, quel rôle pour les D...

Je m'inscris | En savoir plus

WEBINAR "RÉFORME DES RETRAITES, EMPLOI DES SENIORS... OÙ EN EST-ON ?"

12:00 - 13:00 / De votre ordinateur et par téléphone

Qu'attendre de la future réforme des retraites ? Quel(s) impact(s) pour les RH ? Le projet de loi sera présenté en Conseil des ministres le 24 janvier prochain. Une conce...

Je m'inscris | En savoir plus

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.

Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr

6. Annexes

6.1. Tableaux comparatifs des règles de gestion RH des contrats

6.2. Calcul de la réduction générale des exonérations de charges patronales

6.3. Détails des coûts relatifs à l’embauche des alternants

6. Annexe
6.1. Principales caractéristiques des CA / CP

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle **sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au RNCP**.	Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi avec un contrat conciliant formation et travail selon un rythme alterné, afin **d'acquérir une qualification professionnelle**.
Sources	Articles L. 6221-1 et suivants du CT.	Articles L. 6325-1 et suivants du CT.
Publics éligibles	➢ jeunes de 16 à ~~25~~ 29 ans révolus ; ➢ jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile sous conditions ; ➢ personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ; ➢ ~~jeunes ayant jusqu'à 30 ans à titre expérimental du 01.01.2017 au 31.12.2019 dans plusieurs régions *(Bretagne ; Bourgogne-Franche-Comté ; Centre-Val-de-Loire ; Grand Est ; Hauts-de-France ; Ile-de-France-Nouvelle-Aquitaine Occitanie et Pays de la Loire).*~~	➢ jeunes de 16 à 25 ans révolus ; ➢ demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ; ➢ demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ; ➢ bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ; ➢ personnes ayant bénéficié d'un CUI.
Employeur	Entreprises relevant du secteur privé (industriel, artisanal, commercial ou associatif) et du secteur public.	Tout employeur assujetti au financement de la FPC.
Statut de l'alternant	Salarié de l'entreprise.	Salarié de l'entreprise.

6. Annexe

6.1. Principales caractéristiques des CA / CP

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Type de contrat	CDI ou CDD de ~~1~~ 6 mois à 3 ans (sauf dérogations particulières). La durée du CA est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.	CDI ou CDD de 6 à 12 mois. La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée de 24 à 36 mois pour les publics « nouvelle chance » La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour : – les autres publics que ceux visés par le contrat de professionnalisation « nouvelle chance », et lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.
Période d'essai	45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise	▪ CDD > 6 mois : un mois ▪ CDI : entre 2 et 4 mois (dispositions légales « classiques »)
Durée du travail	Temps de travail des salariés de l'entreprise incluant le temps de formation. Possibilité de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail des apprentis mineurs de 35h à 40h, dans certaines activités : chantiers de bâtiment, travaux publics et espaces paysagers.	

6. Annexe

6.1. Principales caractéristiques des CA / CP

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Formalisme administratif	➢ Utilisation du formulaire Cerfa (FA13) ➢ ~~Enregistrement par la chambre consulaire : l'employeur doit transmettre le contrat avant son début d'exécution ou au plus tard dans les 5 jours suivants~~ ➢ Dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions définies par décret.	➢ Utilisation du formulaire Cerfa (EJ20). ➢ Établissement d'un document annexe précisant l'intitulé de la formation, ses objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. ➢ Transmission à l'OPCO par l'employeur dans les 5 jours suivant le début du contrat. ➢ Établissement d'une convention de formation, feuille d'émargement, attestation de formation…
Prolongation du contrat en cas d'échec (cursus en 2 ans)	En cas d'échec à ~~l'examen~~ l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé le contrat ne peut être prolongé que pour une durée d'un an correspondant à la dernière année du contrat (M2). Pas de prolongation possible en cas de M1 non validé.	En cas d'échec, possibilité de renouveler une fois le contrat.
Type de formation	Formation préparant à l'obtention d'une **certification inscrite au RNCP.** ➢ Diplômes d'Etat (BTS, Licence, Master…)	Formation préparant à l'obtention d'une **qualification professionnelle** : ➢ inscrite au RNCP ; ➢ reconnue dans les classifications d'une CCN de branche ; ➢ ouvrant droit à un CQP. Condition non requise pour les ~~DE~~ salariés à titre expérimental jusqu'au ~~31 décembre 2017~~. 31 décembre 2020, dans certains territoires définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, pour des formations permettant d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

6. Annexe

6.1. Principales caractéristiques des CA / CP

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Durée de la formation	Temps de formation en CFA : ~~400 heures minimum par an, pouvant être réduit à certaines conditions sans pouvoir être inférieur à 200 heures~~. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.	➢ Temps de formation compris entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. ➢ Possibilité de prévoir une durée de formation supérieure à 25 % par accord de branche (50 % pour les CDD) ou CP nouvelle chance.
Financement de la formation	~~Taxe d'apprentissage (appels de taxe *via* les CFA)~~. Au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage, enveloppe « alternance ». Financement par l'OPCO selon un niveau de prise en charge déterminé par la branche.	Au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage, enveloppe ~~« professionnalisation »~~ « alternance ».
Tutorat	Maître d'apprentissage obligatoire. Exigence d'une expérience professionnelle d'une durée minimum (1 ou 2 ans) avec la qualification visée par le CA et/ou titulaire d'un diplôme de niveau équivalent à la qualification visée. Limite de 2 apprentis par maître d'apprentissage (+1 dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen). L'employeur peut être maître d'apprentissage ; La condition de compétence du maître d'apprentissage est précisée par accord de branche et à défaut par décret.	Tuteur obligatoire. Limite de 3 alternants par tuteur. Limite de 2 alternants lorsque le tuteur est l'employeur.

6. Annexe
6.1. Principales caractéristiques des CA / CP

		Contrat d'apprentissage		Contrat de professionnalisation	
Rupture	**CDD**	Par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours de formation en entreprise.	~~Résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'hommes.~~ Par accord écrit signé des deux parties. Pour force majeure. Licenciement pour faute grave ou pour inaptitude. A l'initiative de l'apprenti dans des conditions définies par décret (après saisine d'un médiateur).	Par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai.	Commun accord / faute grave / force majeure
	CDI				Licenciement
Retraite		Acquisition de droits au même titre que les autres salariés.		Acquisition de droits au même titre que les autres salariés.	

6. Annexe
6.2. Calcul de la réduction générale

❑ Calcul de la réduction générale pour un contrat de professionnalisation (21 ans en Licence pro) :

- La réduction générale s'applique aux **rémunérations inférieures à 1,6 Smic** (2 433,95 € brut mensuel au 1er janvier 2019) et est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient (art. L241-13 du CSS).
- Le coefficient est déterminé en application de la formule suivante (art. D241-7 du CSS) :
  - ✓ (T / 0,6) x (1,6 x Smic calculé sur un an / rémunération annuelle brute - 1)
  - ✓ Pour les contrats en alternance, T = 0,3254 pour les entreprises de 20 salariés et plus (Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations)
  - ✓ Rémunération annuelle brute (comprenant 13e mois): 13 x (1 521,22 € x 80%) = 15 820,74 €
- Détermination du coefficient :
  - ✓ (0,3254 / 0,6) x [1,6 x 18 254,60 / 15 820,74 – 1] = **0,4589**
    - ✓ **Le coefficient est limité au coefficient maximal de T, soit 0,3254**
- Détermination du montant de la réduction générale : 0,3254 x 15 820,74 € = **5 148,07 € /an.**
  - ✓ **5 148,07 € / 12 = 429,01 € d'exonération de charges/mois.**

6. Annexe
6.2. Calcul de la réduction générale

❑ Calcul de la réduction générale pour un contrat d'apprentissage (26 ans en Licence pro) :

- La réduction générale s'applique aux **rémunérations inférieures à 1,6 Smic** (2 433,95 € brut mensuel au 1er janvier 2019) et est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient (art. L241-13 du CSS).
- Le coefficient est déterminé en application de la formule suivante (art. D241-7 du CSS) :
  - ✓ (T / 0,6) x (1,6 x Smic calculé sur un an / rémunération annuelle brute - 1)
  - ✓ Pour les contrats en alternance, T = 0,3254 pour les entreprises de 20 salariés et plus (Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations)
  - ✓ Rémunération annuelle brute (comprenant 13e mois): 13 x (1 828,37 € x 61%) = 14 498,97 €
- Détermination du coefficient :
  - ✓ (0,3254 / 0,6) x [1,6 x 18 254,60 / 14 498,97 – 1] = **0,5502**
    - ✓ **Le coefficient est limité au coefficient maximal de T, soit 0,3254**
- Détermination du montant de la réduction générale : 0,3254 x 14 498,97 € = **4 717,96 € /an.**
  - ✓ **4 717,96 € / 12 = 393,16 € d'exonération de charges/mois.**

1. Nouvelles règles relatives à l'apprentissage

1.1. Propos liminaire

❑ Rappel des dispositions transitoires applicables au financement de l'alternance (2019/2020)

- **Financement des contrats conclus au plus tard le 31 août 2019 :**
  - ✓ Au plus tard le 1er février 2020 : versement d'un premier montant de 50% des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés en préfecture au 31 décembre 2018
  - ✓ Au plus tard le 1er juillet 2020, puis tous les 3 mois jusqu'à la fin du contrat : versement d'un montant correspondant à 25% des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés en préfecture au 31 décembre 2018

- **Contrats conclus entre le 1er septembre 2019 et le 31 décembre 2019 :**
  - ✓ Au plus tard le 1er février 2020 : versement d'un premier montant de 50% du NPEC
  - ✓ Au plus tard le 1er juillet 2020, puis tous les 3 mois jusqu'à la fin du contrat : versement d'un montant correspondant à 25% du NPEC

- **Les contrats conclus à compter du 1er janvier 2020 seront financés sur la base des niveaux de prise en charge déterminés par les branches, ou à défaut par décret.**
- **Tous les contrats conclus hors convention régionale sont financés sur la base du NPEC pour la durée totale de la formation.**

Décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019 relatif à France compétences et aux OPCO
Arrêté du 6 décembre 2019 relatif au versement des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage prévu à l'article 2 du décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des OPCO