



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Entreprises de proximité - Apprentissage - Simplifications

Question écrite n° 18862

Texte de la question

M. Yannick Favennec-Bécot attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur les préoccupations des entreprises de proximité (artisans, commerçants, professionnels libéraux). Ces professionnels sont en premier lieu déçus de la réforme de l'apprentissage qui aboutit à ce que les maîtres d'apprentissage qui se sont investis pour former des jeunes au-delà du baccalauréat professionnel perdent leur prime acquise depuis longtemps. S'agissant des rémunérations des apprentis, ils considèrent comme une injustice de devoir acquitter des charges, auxquelles ils n'étaient pas assujettis précédemment, pour les rémunérations au-delà de 79 % du SMIC. Ces professionnels se sentent également victimes des règles fiscales et sociales inéquitables, que ce soit sur le travail détaché ou la microentreprise. Ils attendent également des simplifications administratives et en particulier la mise en œuvre du principe « dites-le nous une fois » qui prévoit qu'une entreprise qui a déjà transmis une information à l'administration ne doit pas être tenue de la communiquer à nouveau. Enfin, ils estiment qu'un stage de formation à l'installation permettant de valider un niveau de qualification minimum devrait leur être accordé. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer la position du Gouvernement sur ces légitimes préoccupations.

Texte de la réponse

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la réforme de l'apprentissage qui en a découlé n'ont pas supprimé la prime en faveur des maîtres d'apprentissage. Ce sont plutôt les acteurs qui la financent qui ont changé. Alors que les régions étaient au centre du financement des aides et dispositifs liés à l'apprentissage, ce sont aujourd'hui les opérateurs de compétences (OPCO) qui ont été placés au cœur du système. Pour l'exercice de la fonction tutorale par les maîtres d'apprentissage, le plafond mensuel est de 230 € par mois par salarié pour une durée maximale de 6 mois (12 mois s'il s'agit d'un maître d'apprentissage). Ce plafond est majoré de 50 % pour un tuteur de 45 ans ou plus ou s'il accompagne certains publics (jeunes non qualifiés...). Ces dispositions sont précisées dans le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail, et sont entrées en vigueur au 1er janvier 2019. En parallèle et toujours sur la thématique du maître d'apprentissage, la réglementation a assoupli les conditions minimales de compétences et d'expérience professionnelle exigées pour être maître d'apprentissage, et cette évolution profite aussi aux entreprises. En outre l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel reconnaît aux conjoints collaborateurs des artisans la possibilité d'assumer les missions de maître d'apprentissage. Cette simplification contribue également à la reconnaissance du rôle des conjoints collaborateurs. Ce n'est pas la réforme en tant que telle mais la loi de financement de la sécurité sociale qui a apporté un certain nombre de modifications sur les modalités de calcul et d'exonération des cotisations sociales pour les apprentis. Ces modifications s'appliquent à l'ensemble des employeurs. L'ensemble des cotisations dû sur la rémunération des apprentis se calcule désormais sur le salaire réel. Les assiettes forfaitaires, base du modèle de calcul précédent, ont en effet été supprimées. La rémunération versée aux apprentis est exonérée de

cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle. Cette exonération s'applique, en effet, uniquement pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré. La fraction excédentaire est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun. Bien que les exonérations spécifiques de cotisations patronales qui étaient applicables aux contrats d'apprentissage aient été supprimées, il est nécessaire de rappeler que les employeurs bénéficient, en remplacement, de l'application de la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon), comme pour l'ensemble des salariés. La réduction générale des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC. Quant à la simplification administrative pour les employeurs d'apprentis, elle a représenté un des objectifs phares de la réforme. A titre d'exemple, alors que les précédentes aides exigeaient de longues procédures, souvent complexes et chronophages pour les très petite entreprise (TPE), l'aide unique aux employeurs d'apprentis (qui bénéficie désormais à toute entreprise de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un apprenti d'un niveau inférieur ou égal au bac), ne requiert aucune démarche supplémentaire autre que celle d'adresser chaque mois la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale.

Données clés

Auteur : [M. Yannick Favennec-Bécot](#)

Circonscription : Mayenne (3^e circonscription) - Libertés et Territoires

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 18862

Rubrique : Formation professionnelle et apprentissage

Ministère interrogé : [Économie et finances](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [16 avril 2019](#), page 3387

Réponse publiée au JO le : [10 mars 2020](#), page 2006