

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 octobre 2024

PLFSS POUR 2025 - (N° 325)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 1767

présenté par

M. Ciotti, M. Lenoir, M. Allegret-Pilot, M. Alloncle, Mme Barèges, M. Bloch, M. Chaix,
M. Chavent, Mme D'Intorni, M. Fayssat, Mme Mansouri, M. Michelet, M. Michoux,
M. Trébuchet, Mme Ricourt Vaginay, M. Verny, Mme Laporte, M. Dussausaye, M. Rancoule,
M. Falcon et les membres du groupe UDR

ARTICLE 7

Supprimer les alinéas 1 à 5.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement des députés du groupe UDR vis à supprimer l'assujettissement de la rémunération des apprentis supérieure à 0,5 SMIC à la CSG et à la CRDS.

l'apprentissage est essentiel pour le maintien du savoir-faire. La mise en place du dispositif souhaité par le Gouvernement porterait préjudice à ce mode de recrutement essentiel pour nos entreprises. La recherche d'un équilibre budgétaire doit se faire du côté des dépenses, par exemple au niveau de l'efficacité des dépenses de l'assurance-maladie, de la fraude sociale, des versements indus de la branche maladie ou encore de la réforme des régimes de retraite de la fonction publique ou des régimes spéciaux, rééquilibrés par l'intervention de l'État, donc des contribuables particuliers et des entreprises.

L'effort de formation consenti par les entreprises au profit des apprentis est un investissement qui profite à l'ensemble de la collectivité nationale en ce qu'il permet de lutter contre le chômage et

offre un complément indispensable à la formation. Cet investissement, plus lourd pour les plus petites entreprises que pour les plus grandes, mérite une compensation financière adaptée et des dispositions favorables.

Grâce à l'apprentissage, TPE, PME et grandes entreprises s'engagent toutes pour l'emploi et la formation des jeunes.

Comme en 2021, la part des entreprises de moins de 50 salariés est prépondérante. Tous les secteurs économiques et tous les territoires en bénéficient.

Fin juillet 2024, on compte 915 000 apprentis, soit une augmentation de 4,7 % sur un an.

Dans une étude publiée le 27 septembre 2024, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) estime que le budget de l'apprentissage et au-delà des 13,9 milliards d'euros prévu par le Gouvernement et des 16,8 milliards d'euros estimés par la Cour des comptes et s'approche plus des 24,9 milliards d'euros (quand le coût était de 7 milliards en 2019). L'OFCE inclut dans son chiffrage de 24,9 milliards d'euros « les exonérations fiscales et sociales dont bénéficient ces contrats d'apprentissage et les dépenses d'assurance-chômage ».

Cette augmentation des coûts est en partie due aux aides exceptionnelles débloquées en 2020 pour faire face à la crise sanitaire.

Dans les arguments exposés par le PLFSS, il est exposé que « la dynamique lancée est un très grand succès. Nous pouvons ajuster le montant des primes sans grever la dynamique ».

Il est donc proposé de « supprimer la prime pour les niveaux licences et master aux entreprises de 250 salariés et plus (554 millions d'économies) et de ramener le seuil d'exonération de cotisations sociales salariales des rémunérations d'apprentis de à 0,79 du smic à 0,5 pour un gain estimé de 277,5 millions d'euros.

Le Premier ministre a évoqué un « reciblage des aides à l'apprentissage » de l'ordre de 1,2 milliards d'euros ».

Or, l'OFCE a des préconisations différentes :

Il propose de cibler l'aide unique vers les apprentis préparant des diplômes de niveau inférieur ou égal au baccalauréat, employés dans des entreprises de moins de 250 salariés. Il demande que l'aide devienne dégressive, fractionnée sur trois ans afin de favoriser les contrats longs et d'éviter l'incitation à un morcellement artificiel des formations qui multiplie inutilement le nombre de fois où l'aide est accordée.

Vis-à-vis de l'emploi, l'OFCE rappelle que l'apprentissage permet de bénéficier d'un mode de formation en alternance qui associe formation théorique et immersion dans la vie de l'entreprise ; il permet d'acquérir à la fois un diplôme professionnel, sous le statut salarié, et une expérience professionnelle à mettre en avant sur le CV. Les apprentis ont donc plus de chances de se voir offrir un emploi à la fin de leur contrat (50 % des ex-apprentis travaillent dans l'entreprise où ils ont suivi leur formation en apprentissage). Enfin, il est intéressant de noter que lorsque la formation en apprentissage est suivie de la signature d'un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire), la durée du contrat d'apprentissage compte pour le calcul de la rémunération de l'apprenti et de son ancienneté.

Côté employeurs, le contrat d'apprentissage présente de nombreux avantages pour l'entreprise qui fait face à des difficultés de recrutement ou cherche à transmettre ses savoir-faire et pérenniser ses métiers. Au-delà de la possibilité de former un salarié à ses besoins, l'avantage de prendre un apprenti pour un employeur repose principalement sur les coûts de recrutement limités, particulièrement depuis les aides financières mises en place par le Gouvernement.

L'apprenti participe pleinement à l'activité de l'entreprise et la durée variable de la formation en apprentissage permet d'accompagner au mieux l'intégration des candidats dans l'entreprise et suivre leur adaptabilité.

Le recrutement en contrat d'apprentissage est un moyen de faire face à des besoins sur des secteurs d'emploi en pénurie en formant des candidats aux métiers de l'entreprise.

La formation d'un salarié en contrat d'apprentissage répond à des objectifs de transmission des savoir-faire nécessaires à l'activité de l'entreprise.

Dans un souci de pérenniser son activité, la formation d'un apprenti permet à l'entreprise de développer ses équipes pour répondre à un accroissement d'activité ou pour assurer le remplacement de ses cadres.