

Eclairage relatif à l'alternance dans la branche

Prévention Sécurité

Dans le cadre du plan de relance économique, le Gouvernement mise sur le développement de l'alternance et de l'apprentissage, avec des mesures financières incitatives.

Bien que la branche Prévention-Sécurité ne soit pas à la pointe en matière de recrutement via l'alternance, ces mesures financières incitatives liées au COVID-19 et le fait que désormais le financement de la formation professionnelle passera, via AKTO, en très grande majorité par l'alternance constituent une opportunité que les entreprises de sécurité privée pourraient utilement saisir.



1

Conséquences du faible recours à l'alternance

Le faible taux de recours aux contrats en alternance par les employeurs du secteur de la sécurité privée a pour conséquence que la très grande majorité des entreprises doivent s'acquitter chaque année de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).

Pour rappel, la CSA n'est due que par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) d'alternants et de jeunes accomplissant un VIE et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE.

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie de jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution. Le taux de CSA dû par les entreprises est calculé sur la masse salariale de l'entreprise de l'année précédente comme suit :

Nombre d'alternants en rapport à l'effectif moyen annuel	Taux de CSA versé en 2019
Moins de 1 %	0,4 %
Moins de 1 % (effectif ≥ 2000 salariés)	0,6 %
Entre 1 et 2 %	0,2 %
Entre 2 et 3 %	0,1 %
Entre 3 et 5 %	0,05 %
≥ 5 %	Exonéré

Ainsi, dans notre branche, la majorité des entreprises du secteur s'acquittent chaque année de la CSA représentant entre 0,4 % et 0,6 % de leur masse salariale (selon la taille de l'entreprise).

EXEMPLES

- Pour une entreprise de 2.500 salariés ayant un taux d'alternants inférieur à 1 % de son effectif et affichant une masse salariale brute égale à 60 000 000 €, la CSA payée annuellement par l'employeur s'élèvera à 360 000 €.
- Pour une entreprise de 300 salariés ayant un taux d'alternants inférieur à 1 % de son effectif et affichant une masse salariale brute égale à 7 500 000 €, la CSA payée annuellement s'élèvera à 30 000 €.

Comment l'entreprise peut-elle être exonérée du versement de la CSA ? Deux possibilités :

- Si l'entreprise a plus de 5 % d'alternants.
- Si l'entreprise a atteint au moins 3 % d'alternants sous certaines conditions (voir ci-après).

Les mesures d'aides financières prévues dans le cadre du plan de relance offrent une véritable incitation pour les entreprises à poursuivre l'objectif de réduire, voire de supprimer, leur versement de la CSA.

2

Aide exceptionnelle aux employeurs en matière de contrat d'apprentissage



La 3^{ème} loi de finances rectificative (précisée par décret du 24 août 2020) prévoit le versement d'une aide exceptionnelle aux employeurs à l'embauche d'apprentis, **pour les contrats d'apprentissage (tous diplômes reconnus) signés entre le 1^{er} juillet 2020 et les 28 février 2021** :

MONTANT DE L'AIDE

- **5 000 euros** en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un **apprenti MINEUR**
- **8 000 euros** en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un **apprenti MAJEUR**

PUBLIC VISÉ

- **Toutes les entreprises de moins de 250 salariés.** Cette aide remplace ainsi l'aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés.
 - **Aucun réel frein n'est donc mis en place pour les entreprises de moins de 250 salariés** qui pourront ainsi être certaines de bénéficier de l'aide exceptionnelle et disposer ainsi d'une lisibilité maximale sur le coût réel pour elles d'embaucher un alternant.
- **Les entreprises de plus de 250 salariés si elles atteignent les seuils suivants, au choix :**
 - 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (alternants, VIE et Cifre) par rapport à leur effectif moyen en 2021 ;

OU

 - 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (alternants, VIE et Cifre) dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021, et en remplissant l'une ou l'autre des conditions suivantes :
 - justifier individuellement d'une progression au 31 décembre 2021 d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel d'alternants ;
 - ou avoir connu une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel d'alternants et se prévaloir d'un accord de branche prévoyant et atteignant une progression d'au moins 10 % du nombre d'alternants au titre de l'année 2021.- **Au vu de ces conditions restrictives, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent donc bien évaluer leurs chances d'atteindre à fin 2021 les 3 % d'alternants, sous peine d'avoir à rembourser en 2022 les aides exceptionnelles** dont elles auraient bénéficié pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. De telles restrictions à l'éligibilité des aides pour ces entreprises a vivement été dénoncée par le GES auprès des pouvoirs publics. **Cette évaluation doit également prendre en compte les bénéfices que les entreprises peuvent escompter en recrutant des alternants via la réduction/suppression de la CSA dont elles auront à s'acquitter.** En effet, une entreprise de 250 salariés qui compte moins de 1 % d'alternants actuellement et qui parviendrait à atteindre au moins 1 % d'alternants en 2021 pourra ainsi réduire de moitié ou des 2/3 (selon son effectif) le montant de la CSA qu'elle doit reverser.

QUELLES SONT LES MODALITÉS ET DÉMARCHES ADMINISTRATIVES PRATIQUES ?

Les démarches sont celles de l'aide unique.

Pour pouvoir en bénéficier, **l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti à l'opérateur de compétences (Opco) dont il dépend.** Il s'agira donc dans le cas des entreprises de sécurité d'AKTO.



Sur le contrat, doivent figurer :

- la signature de l'employeur ;
- la signature de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur) ;
- et le visa du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti afin qu'il soit enregistré.

AKTO devra enregistrer le contrat dans les 20 jours suivant la réception du dossier complet (contrat et pièces justificatives).

Lorsque le contrat est enregistré, AKTO notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Une fois le contrat enregistré par l'Opco, le processus de demande d'aide est enclenché.

Les services du ministère du Travail (DGEFP) transmettent les contrats éligibles à l'aide financière à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.



Le versement de l'aide est donc automatique quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires qui pour rappel sont les suivantes :

- après avoir signé le contrat avec l'apprenti, adresser le contrat d'apprentissage à son Opco (AKTO) pour qu'il l'enregistre ;
- tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale (URSSAF, MSA, CPAM, etc.) ;
- tous les mois, adresser le bulletin de paye de l'apprenti à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Cette dernière démarche ne concerne que les contrats de professionnalisation.

La transmission des informations nécessaires au versement de l'aide s'effectue entre AKTO, les services du ministère du Travail et l'Agence de services et de paiement (ASP). **La seule démarche qui reste pour l'employeur est de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti tous les mois et, en cas uniquement de contrat de professionnalisation, le bulletin de paye mensuel de l'alternant à l'ASP.**

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur SYLAé.

ARTICULATION ENTRE L'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTI ET L'AIDE UNIQUE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS :

D'un point de vue financier, au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier, le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Cela signifie concrètement que :

- l'aide financière instaurée récemment s'élève à 5 000 euros pour les apprentis mineurs et 8 000 euros pour les apprentis majeurs au titre de la première année du contrat pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 ;
- puis, au titre de l'aide unique déjà mise en place pour les entreprises de moins de 250 salariés, 2 000 euros pour la seconde année du contrat et 1200 euros pour la 3^{ème} année si l'apprenti demeure dans la même entreprise. Il convient ici toutefois de rappeler que l'aide unique ne concerne que les alternants préparant un diplôme de niveau BAC au maximum (ou BAC +2 dans les DOM).



Avec cette mesure, le coût du recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage par les entreprises de moins de 250 salariés représente un reste à charge quasi-nul pour la 1^{ère} année du contrat.

DÉMARCHES SUPPLÉMENTAIRES APPLICABLES AUX ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS :



Pour pouvoir bénéficier de cette aide exceptionnelle, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent effectuer deux démarches supplémentaires à savoir s'engager à atteindre les seuils de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle par rapport à leur effectif moyen en 2021 ou de 3 % (avec, pour ce pourcentage, une progression au 31 décembre 2021 d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel d'alternants), puis attester du respect de leur engagement.

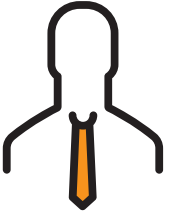
Dans un premier temps, l'employeur transmet l'engagement, attestant sur l'honneur qu'il va respecter cette obligation, dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'Agence de services et de paiement (ASP).



Dans un second temps, au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement.

3

Aide étendue aux contrats de professionnalisation

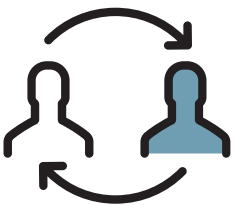


Cette aide, à l'origine à destination des contrats d'apprentissage, est étendue aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. **Cette aide financière, d'un montant égal à celui prévu au titre des contrats d'apprentissage, sera versée pour toute conclusion de contrats de professionnalisation avec un jeune âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et préparant un diplôme, un titre inscrit au RNCP ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).**

Cette aide est également versée pour les contrats de professionnalisation expérimentaux.

4

À qui une entreprise peut-elle proposer la conclusion de contrats en alternance ?



→ **En premier lieu, aux jeunes de moins de 30 ans cherchant un contrat en alternance.**

→ **Mais également à leurs salariés de moins de 30 ans déjà en CDI dans l'établissement.** En effet :

- **En matière de contrat d'apprentissage**, le Code du Travail (C. Trav., art. Article L. 6222-13) prévoit explicitement la possibilité pour un salarié en CDI de suspendre le contrat, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec ce même employeur.
- **En matière de contrat de professionnalisation**, s'il existe des textes concernant la suspension du contrat du salarié en CDI pour conclure un contrat d'apprentissage, rien n'est prévu par le Code du travail concernant la conclusion d'un contrat de professionnalisation en cours de CDI. Néanmoins, la démarche est possible mais il est alors nécessaire de procéder à la suspension conventionnelle du CDI pour conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée.

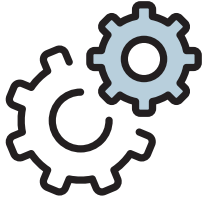


PRÉCISION COMPLÉMENTAIRE :

Les deux hypothèses ne permettent pas de prévoir une clause de dédit-formation.

5

Démarche méthodologique proposées aux entreprises



- **Recruter dès septembre 2020 et jusqu'à fin février 2021 des alternants ou placer des salariés de moins de 30 ans en alternance** (pour acquérir un niveau de formation supérieur à l'actuel) et bénéficier de la prime de 5 000 € pour les mineurs ou de 8 000 € prévue pour les majeurs.
- **Pour les entreprises d'au moins 250 salariés**, atteindre 5 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise en alternants ou 3 % d'alternants à fin 2021 (à condition d'avoir augmenté de 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente), afin de :
 - **bénéficier de la prime de 8 000 € par alternant majeur,**
 - **permettre de réduire à 0 la CSA à payer en 2021** et toucher également le « bonus alternants » via une déduction fiscale de la taxe d'apprentissage.

En vue de mieux appréhender les coûts, revenus et gains que peuvent espérer les entreprises se lançant activement dans la démarche d'augmenter de manière significative leur nombre d'apprentis, figurent ci-dessous [deux tableaux](#) explicitant de manière précise ces éléments :

Exemple N°1

Entreprise ayant un effectif de 2.500 salariés, un taux d'alternants inférieur à 1% avant engagement dans la démarche et affichant une MSB égale à 60 000 000 €.

CRITÈRES CONTRAT D'APPRENTISSAGE			TAUX HORAIRE ET MSB		COÛT / REVENUS CONTRAT			GAIN
Heures CFA	Durée contrat d'apprentissage en mois	Nombre contrats d'apprentissage	Taux horaire moyen brut chargé	Masse salariale brute totale de l'entreprise	Coût annuel des apprentis sans aide de 8 000 €	Revenu annuel des apprentis avec aide de 8 000 €	CSA payée par an	
420	12	75 <small>pour atteinte du seuil de 3 %</small>	14,50 €	65 976 450 €	456 750 €	600 000 €	368 500 €	511 750 €

- Ces chiffres sont données à titre exclusivement indicatif
- Les salariés en contrats d'apprentissage sont tous majeurs
- **Le coût annuel des apprentis se calcule en ne tenant compte que des heures de formation en CFA** durant lesquelles le salaire de l'apprenti est maintenu et résulte de l'opération suivante :

heures en CFA x nombre d'apprentis x taux horaire brut chargé

Exemple N°2

Entreprise ayant un effectif de 300 salariés, un taux d'alternants inférieur à 1 % avant engagement dans la démarche et affichant une MSB égale à 7 500 000 €.

CRITÈRES CONTRAT D'APPRENTISSAGE			TAUX HORAIRE ET MSB		COÛT / REVENUS CONTRAT			GAIN
Heures CFA	Durée contrat d'apprentissage en mois	Nombre contrats d'apprentissage	Taux horaire moyen brut chargé	Masse salariale brute totale de l'entreprise	Coût annuel des apprentis sans aide de 8 000 €	Revenu annuel des apprentis avec aide de 8 000 €	CSA payée par an	
420	12	9 pour atteinte du seuil de 3 %	14,50 €	7 917 174 €	54 810 €	72 000 €	29 485 €	46 675 €

COMPLÉMENTS

- À votre demande, une réunion pourra être organisée avec AKTO afin de compléter les informations qui vous sont données ici : n'hésitez pas à contacter alexandre.nazet@ges-securite-privee.org pour faire part de votre souhait de participer à une telle réunion.
- Par ailleurs, des démarches sont engagées auprès du CNAPS afin de rendre plus aisées les demandes de cartes professionnelles dans le cadre d'un parcours d'alternance.





LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FINANCEMENT DE L'ALTERNANCE

Contrat de professionnalisation :

- 6 mois minimum
- Forfait de 16 €/heure (20 €/heure si travailleur handicapé)
- Pour une certification enregistrée au RNCP, un CQP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale
- Jeunes de 16 à 25 ans. Possibilité pour les 26 ans et plus si le bénéficiaire est demandeur d'emploi
- 4000 € de réduction de charge
- **NOUVEAU** : Aide financière de 5 000 € (mineur) ou 8 000 € (majeur) pour tout contrat conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (sous conditions - voir feuille de route)

Contrat de professionnalisation expérimental :

- 16 € de l'heure
- Pour former à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié (ne prépare pas à une certification RNCP)

PRODIAT :

- Forfait de 16 €
- Pour une formation adaptée au poste de travail par l'élaboration d'un parcours individualisé et adapté aux exigences du poste à pourvoir, en partenariat avec un organisme architecte sélectionné par AKTO

Contrat d'apprentissage :

- Moins de 30 ans
- **NOUVEAU** : Aide financière de 5 000 € (mineur) ou 8 000 € (majeur) pour tout contrat conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (sous conditions - voir feuille de route)