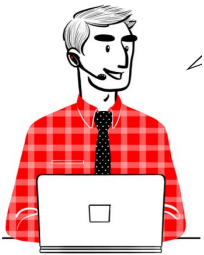


# Requête « 65. Salariés options contrat » des CDI qui prolongent un CDD



## Requête « 65. Salariés options contrat » des CDI qui prolongent un CDD

- [Contexte](#)
- [Mode opératoire](#)

### Contexte

Cette requête (« 65. Salariés options contrat ») est à votre disposition pour identifier les **CDD transformés en CDI** pour lesquels la **taxe CFP 1% est restée cochée**.

Une fois la requête exécutée, vous retrouverez les contrats concernés en filtrant la colonne D en sélectionnant « **CDI** » et la colonne L en sélectionnant « **Taxe CFP 1%** »

1	TYPE CONTRAT	CS_HORAIREMENSUEL	TAXE SALAIRE	TAXE_CFP	FORM_PROF
125	CDI	80	Taxe sur salaire	Taxe CFP 1%	Form professionnelle

### Mode opératoire

Ci-dessous, vous trouverez un mode opératoire pour corriger les bulletins :

- 1) Se rendre dans le **module régularisation-annulation** d'un bulletin
- 2) **Annuler** les bulletins
- 3) Modifier le contrat avec le bouton « **options du contrat** »



- 4) Décocher la **taxe spécifique CFP**

**Caractéristiques du contrat**

- Début Contrat : 01/01/2022

- Type contrat : sans-eto

- Nature contrat : CDD

- Fin cont. prév. : 25/03/2022

- Motif CDD : Approvisionnement temporaire d'activité salarié

**Exonération**

- Nature : Poursuite

**Période d'essai**

- Date début : - Date fin :

- Régime Absc / Modalité :

**Paramétrage du taux AT (au 26/04/2022)**

- Risque AT : 9TBE - Taux : 1,25

**Temps**

- Unité de mesure : Heure

- Quotité de travail l'entreprise : 151,57

- Quotité de travail du contrat : 90,00

- Modalité exercice : Temps partiel 52,75%

**Informations complémentaires**

- Libellé emploi : animateur technicien

- Statut catégoriel : Non Cadre

- Fonctionnaire : Non Fonctionnaire

- Retraite : Non Retraité

- Détaché/Expat... : Non concerné

- Lieu de travail : 30821941900022

**Options**

- Calcul automatique du plafond :

- Taxe sur les salaires :

- Formation Professionnelle :

- Taxe Spécifique CFP :

- Retenue fiscale à la source :

- 5) Retourner dans le module régularisation-modifier un bulletin
- 6) Cliquer sur le bulletin initial
- 7) Ressaisir le bulletin correctif
- 8) Rattacher les bulletins à la DSN en cours (bouton statuer) et la cotisation est annulée

CERFA n°60-4004

## DECLARATION UNIQUE DE COTISATIONS SOCIALES

(Art. R243-13 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE)

### Cotisations du 01/02/2022 au 28/02/2022

VAL CDD  
Coiffure  
test  
01090 LURCY  
N° SIRET ou MSA : 30821941900022 APE : 9602A  
N° interne :  
Groupe interne :

287 - URSSAF de NORMANDIE  
22, rue d'Isigny  
14045 CAEN CEDEX

VALIDATION 3.00.90  
12345  
14000 caen TEL : 02.31.54.71.11

Si vous n'avez pas occupé de personnel durant la période considérée indiquez :

J'ai cessé totalement mon activité à compter du

Je continue mon activité sans personnel de

Déclaration exigible à partir du  
Cotisations à régler au plus tard le 15/03/2022  
Date limite de dépôt de la déclaration le 15/03/2022  
Salaires versés le

	BP	Code et libellé de la cotisation	NB salariés ou assurés	base	taux ou quantité	Montant
	2201	100 RG CAS GENERAL		0	14,30	0
	2201	100 RG CAS GENERAL		0	15,45	0
	2201	987 CFP-CDD		-1027	1,00	-10
	2201	200 CSO CRDS REGIME GENERAL		0	9,70	0

# Le contrat d'apprentissage



## Fiche Pratique – Administratif salarié : Le contrat d'apprentissage



### ► Contexte

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail entre un salarié et un employeur, qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA).

**Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).**

À la fin de la période d'apprentissage d'un CDI, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d'essai.

Le contrat peut être suspendu dans certaines conditions.

Si, à l'issue de son contrat d'apprentissage, l'apprenti est embauché dans l'entreprise (en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire), la durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.



**La loi avenir professionnel retouche fortement les règles de l'apprentissage. Les nouveautés les plus importantes concernent les formalités de conclusion du contrat d'apprentissage, sa rupture et les aides financières associées à l'apprentissage.**

## ► Les nouvelles règles à compter de 2020

### ► Un simple dépôt du contrat d'apprentissage au lieu d'un enregistrement

A partir du 1er janvier 2020, l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des chambres consulaires va être remplacé par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences (ancien OPCA).

### ► L'âge de l'apprentissage est relevé

Sauf cas particuliers, un contrat d'apprentissage ne pouvait être conclu qu'avec un jeune âgé de 16 à 25 ans (*les exceptions sont toutefois nombreuses comme, par exemple, pour les travailleurs handicapés pour lesquels aucune limite d'âge n'est prévue*).

**La loi avenir professionnel porte désormais la limite d'âge à 29 ans révolus.**

### ► Une aide à l'emploi unique

La loi avenir professionnel ne prévoit plus qu'une seule aide financière, accordée aux entreprises de moins de 250 salariés. Elle sera réservée à ceux qui concluent un contrat d'apprentissage afin de préparer un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat.



**Important** : La loi supprime la prime apprentissage, l'aide supplémentaire à l'apprentissage et le crédit d'impôt apprentissage. Le décret devrait aussi venir supprimer l'aide TPE jeunes apprentis. Notez que l'ancienne prime à l'apprentissage va continuer à être versée aux employeurs jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

### ► De nouvelles règles de rupture

**La loi revoit les règles de rupture du contrat d'apprentissage, une fois passé les 45 premiers jours en entreprise.**

Jusqu'à présent, sauf accord écrit des parties, il fallait saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation du contrat en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti.

Dorénavant, l'employeur n'a plus besoin de passer par le conseil de prud'hommes. Il peut licencier le salarié (*en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire*) en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;

- d'inaptitude de l'apprenti. Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel. Et si l'apprenti exclu ne s'inscrit pas dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail de droit commun (ou d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage en cas de CDI apprentissage).

La loi contient d'autres nouveautés concernant l'apprentissage, comme par exemple la **modification de la durée du contrat et de la durée du travail des apprentis mineurs**.

Retrouvez l'information complète sur le contrat d'apprentissage [ICI](#).

## ► Procédure de saisie dans Impact emploi

Lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, il vous est désormais possible de sélectionner « **CDI** » dans le « **Type de contrat** » :