

AIDE AUX EMPLOYEURS POUR LES EMBAUCHES EN CONTRAT EN ALTERNANCE : APPRENTISSAGE ET PROFESSIONALISATION

Le 4 juin 2020, le gouvernement annonçait la création d'une aide à l'embauche d'apprentis afin d'encourager, en raison des difficultés économiques engendrées par la crise sanitaire, les entreprises à conclure des contrats d'apprentissage.

Après ces annonces, les organisations patronales CPME, MEDEF, U2P sollicitaient la Ministre du Travail afin que cette aide à l'embauche puisse également être étendue au contrat de professionnalisation et, qu'enfin, elle puisse concerner des formations visant un diplôme ou titre de niveau allant jusqu'au niveau 7 du cadre national de certification professionnelle (niveau Master).

Après plus de deux mois, les décrets définissant les modalités de mise en œuvre de ces mesures viennent de paraître au Journal Officiel du 25 août 2020 et confirmer les demandes portées notamment par la CPME.

→ Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

→ Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Après avoir demandé une prolongation de ces aides compte tenu de la situation sanitaire toujours compliquée, une aide exceptionnelle a été instaurée par décret en date du 26 février 2021 pour le mois de mars 2021.

→ Décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.

Compte tenu de la situation sanitaire, économique et sociale qui perdure, une nouvelle prolongation de l'aide a été instaurée par décret en date du 31 mars 2021, jusqu'au 31 décembre 2021.

→ [Décret n°2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.](#)

L'aide fait à nouveau l'objet d'une prolongation jusqu'au 30 juin 2022.

→ [Décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.](#)

Afin de ne pas casser la dynamique engagée, l'aide exceptionnelle fait de nouveau l'objet d'une prolongation jusqu'au 31 décembre 2022.

→ [Décret n°2022-958 du 29 juin 2022 portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.](#)

OBJET

Une aide est instaurée au bénéfice des employeurs d'apprentis ainsi qu'aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

L'aide d'un montant maximal de 5 000 euros pour un mineur et de 8 000 euros pour un majeur s'applique pour tous nouveaux contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 et entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 juin 2022.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

BENEFICIAIRE DE L'AIDE

Afin d'encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en matière de recrutement d'apprentis, il est instauré une aide exceptionnelle pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 et pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 décembre 2022.**

L'aide s'adresse :

Pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés pour la conclusion de chaque contrat d'apprentissage **visant un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master).**

- Et aux entreprises de 250 salariés et plus (contrairement à l'aide unique), pour les contrats d'apprentissage visant les mêmes formations, à la condition qu'elles aient atteint un seuil minimum d'alternants dans leur effectif salarié annuel au 31 décembre 2021 ou qu'elles ne soient pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue par l'article 1609 quinquies du code général des impôts.

Pour les contrats conclus entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 décembre 2022 :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.
- Aux entreprises d'au moins 250 salariés, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles. A la condition qu'elles aient atteint un seuil minimum d'alternants dans leur effectif salarié annuel au 31 décembre 2023 ou qu'elles ne soient pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue par l'article 1609 quinquies du code général des impôts.

MONTANT DE L'AIDE

Cette aide est attribuée au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat, en lieu et place de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour un montant à hauteur de :

- **5 000 euros maximum pour un apprenti mineur ;**
- **8 000 euros maximum pour un apprenti majeur.**

Le montant de l'aide est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans.

A noter que l'employeur concerné bénéficie, à compter de la deuxième année, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences et à sa transmission au Ministre chargé de la formation professionnelle. Les entreprises de 250 salariés et plus devront en plus s'engager à respecter un quota d'alternant et attester qu'elles ont respecté cet engagement.

L'aide est versée mensuellement dès le début du contrat d'apprentissage puis chaque mois après que l'employeur ait adressé la déclaration sociale nominative (DSN) justifiant de l'exécution mensuelle du contrat.

L'aide n'est pas due :

- En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est donc pas versée à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes qui seraient indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP)

GESTION DE L'AIDE

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui a en charge de contrôler le respect des conditions d'attribution de l'aide ainsi que le traitement des réclamations et recours. Elle est en charge, le cas échéant, du recouvrement des indus.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

BENEFICIAIRE DE L'AIDE

Afin d'encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en matière de recrutement d'alternants, il est instauré une aide exceptionnelle **pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Une aide exceptionnelle est également instaurée pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 décembre 2022.**

L'aide s'adresse :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés, pour la conclusion de chaque contrat de professionnalisation **visant un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national de certification professionnelle (niveau Master) ou visant un certificat de qualification professionnelle ;**
- Et aux entreprises de 250 salariés et plus, pour les contrats de professionnalisation visant les mêmes formations à la condition qu'elles aient atteint un seuil minimum d'alternants dans leur effectif salarié annuel au 31 décembre 2023 ou qu'elles ne soient pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue par l'article 1609 quinquies du code général des impôts.

MONTANT DE L'AIDE

Cette aide est attribuée au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat, pour un montant annuel de :

- **5 000 euros maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation mineur ;**
- **8 000 euros maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation majeur.**

Le montant de l'aide est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié en contrat de professionnalisation atteint dix-huit ans.

MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE

L'aide est versée mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

Chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur devra transmettre le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'Agence de services et de paiement (ASP). A défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue.

L'aide n'est pas due :

- En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'aide n'est donc pas versée à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes qui seraient indûment perçues sont remboursées à l'ASP.

GESTION DE L'AIDE

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative. Le Ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de service et de paiement. Cette transmission valant décision d'attribution.

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement qui a en charge de contrôler le respect des conditions d'attribution de l'aide ainsi que le traitement des réclamations et recours. Elle est en charge, le cas échéant, du recouvrement des indus.