

Le savez-vous ?

Les modalités de l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

CONTRATS CONCLUS ENTRE LE 1ER JUILLET 2020 ET LE 31 DECEMBRE 2021

Quels contrats ?

L'aide s'applique aux contrats

- d'apprentissage et de professionnalisation ;
- conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021
- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (BAC +5).

Pour les contrats d'apprentissage : cette aide exceptionnelle correspond à une majoration de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés qui bénéficient aujourd'hui de l'aide exceptionnelle pourront bénéficier de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Pour les contrats de professionnalisation :

- L'aide est versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de 30 ans à la date de la conclusion du contrat.
- L'aide est également versée pour la préparation d'une certification de qualification professionnelle et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux.



Cette aide exceptionnelle est versée uniquement au titre de la première année du contrat.

Quels montants ?

Son montant s'élève à

- 5 000 euros maximum pour un jeune de moins de 18 ans
- 8 000 euros maximum pour un jeune d'au moins de 18 ans

Le montant de 8 000 euros s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans.

Le savez-vous ?

Les modalités de l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

CONTRATS CONCLUS ENTRE LE 1ER JUILLET 2020 ET LE 31 MARS 2021

Quelles entreprises ?

Les entreprises de moins de 250 salariés : pas de condition spécifique

Les entreprises de plus de 250 salariés : différents cas de figure

1. Entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage

A. Respecter un quota minimum de contrats favorisant l'insertion professionnelle

→ Avoir au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au 31 décembre 2021.

=

Les VIE, les Cifre, les salariés en contrat d'alternance et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat.

B. A défaut, respecter une double condition

→ Première condition

Avoir au moins 3% de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021.

→ Deuxième condition

- Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 d'au moins 10% par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel d'alternants.
- Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel d'alternants, de relever d'un accord de branche prévoyant une progression d'au moins 10 % du nombre d'alternants au titre de l'année 2021, et de justifier que la progression est atteinte au sein de la branche par rapport à l'année 2020 dans les proportions prévues par l'accord.

2. Cas particuliers

- Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés mentionnées à l'article L. 1251-2 du code du travail qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Les entreprises d'au moins 250 salariés qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage et exonérées de la CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) au titre des rémunérations versées en 2021 sont réputées satisfaire la condition d'engagement.

Le savez-vous ?

Les modalités de l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

CONTRATS CONCLUS ENTRE LE 1ER AVRIL 2021 ET LE 31 DECEMBRE 2021

Quelles entreprises ?

Les entreprises de moins de 250 salariés : pas de condition spécifique

Les entreprises de plus de 250 salariés : différents cas de figure

1. Entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage

A. Respecter un quota minimum de contrats favorisant l'insertion professionnelle

→ Avoir au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au 31 décembre 2022.

=

Les VIE, les Cifre, les salariés en contrat d'alternance et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat.

B. A défaut, respecter une double condition

→ Première condition

Avoir au moins 3% de contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation dans son effectif salarié total annuel au 31 décembre 2022.

→ Deuxième condition

- Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2022 d'au moins 10% par rapport à l'année 2021 de l'effectif salarié annuel d'alternants.
- Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2022 de l'effectif salarié annuel d'alternants, de relever d'un accord de branche au titre de prévoyant une progression d'au moins 10 % du nombre d'alternants au titre de l'année 2022, et de justifier que la progression est atteinte au sein de la branche par rapport à l'année 2021 dans les proportions prévues par l'accord.

2. Cas particuliers

- Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2022, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés mentionnées à l'article L. 1251-2 du code du travail qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Les entreprises d'au moins 250 salariés qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage et exonérées de la CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) au titre des rémunérations versées en 2022 sont réputées satisfaire la condition d'engagement.

Le savez-vous ?

Les modalités de l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

CONTRATS CONCLUS ENTRE LE 1ER JUILLET 2020 ET LE 31 DECEMBRE 2021

Quelles démarches ?

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences (OPCO) auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

→ **Il faut donc déposer le contrat à l'OPCO au plus tard 5 jours ouvrables à compter du début d'exécution du contrat.**

Pour les deux types de contrats, c'est ensuite le ministre chargé de la formation professionnelle qui adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement. Cette transmission vaut décision d'attribution.



Pour bénéficier de cette aide exceptionnelle, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent effectuer deux démarches, à savoir s'engager, puis attester du respect de leur engagement.

- Dans un premier temps, l'employeur transmet l'engagement, attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues (cf page 2 : *quelles entreprises ?*), dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'Agence de services et de paiement.

Il est précisé que les modalités de cette transmission peuvent être mises en oeuvre par l'Agence de services et de paiement par voie dématérialisée et qu'à défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

- Dans un second temps, au plus tard le 31 mai 2022 (2023 pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2021), l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'Agence de services et de paiement lui adresse une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement mentionné au présent article.

À défaut, l'Agence de services et de paiement procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Quelles modalités de versement ?

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

- Chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'Agence de services et de paiement.
- Le versement peut être suspendu à défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.



L'aide n'est pas due dans deux cas de figure

- En cas de rupture anticipée du contrat, alors l'aide n'est pas due 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, alors l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.