



Aides à l'embauche d'alternants

Pour rappel, les aides à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation peuvent être de deux types :

- L'**aide unique** prévue à l'article L6243-1 du Code du travail pour les contrats d'apprentissage éligibles,
- L'**aide exceptionnelle** à l'embauche pour les employeurs qui ne bénéficient pas de cette aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation.

Ces deux dispositifs – **qui ne se cumulent pas** – ont été récemment aménagés par un décret du 29 décembre dernier.

Vous trouverez ci-après les modifications apportées à ces dispositifs qui restent gérés par l'ASP.

1) **L'aide unique à l'apprentissage**

A compter du 1^{er} janvier 2023, cette aide unique d'un **montant maximum de 6 000 euros** est uniquement versée au titre de la **première année d'exécution** du contrat d'apprentissage (*l'aide n'est donc plus versée sur 3 ans comme auparavant et son montant ne peut plus être majoré selon l'âge de l'apprenti*). Son versement est mensuel.

Cette aide unique reste réservée aux entreprises **de moins de 250 salariés** qui embauchent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au BAC en métropole et au BAC +2 en outre-mer.

Les autres paramètres du dispositif restent maintenus.

2) **L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation**

Cette aide exceptionnelle est réservée aux contrats d'apprentissage qui ne donnent pas droit à l'aide unique et à certains contrats de professionnalisation.

Sont en effet éligibles à cette aide :

- **Les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 si :**
 - dans les entreprises de moins de 250 salariés, les contrats préparent à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à un niveau BAC +2 et au maximum à un niveau BAC +5.
 - dans les entreprises de 250 salariés et plus, les contrats préparent à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum à un niveau BAC +5.
- **Les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 avec des salariés âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et s'il s'agit d'un contrat :**
 - préparant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum à un niveau BAC +5,
 - préparant à un certificat de qualification professionnelle,
 - ou un contrat expérimental prévu par la loi Avenir professionnel.

Comme pour l'aide unique, l'aide exceptionnelle est d'un **montant maximum de 6 000 euros** et est versée au titre de la **première année d'exécution** du contrat (versement mensuel).

Conditions supplémentaires à remplir pour les entreprises d'au moins 250 salariés :

Reste le bénéfice de l'aide exceptionnelle subordonné à la justification d'un **pourcentage minimal d'alternants** au sein de leur effectif en 2024 (5% de contrats d'alternance, de CIFRE ou de VIE **OU** 3% de contrats d'apprentissage/contrats de professionnalisation avec une progression d'au moins 10% par rapport à l'année 2023 ou selon l'accord de branche).

Les entreprises concernées devront fournir par voie dématérialisée à l'ASP, **dans les 8 mois suivant la conclusion du contrat**, un engagement attestant sur l'honneur qu'elles vont respecter ces règles de quota. A défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Au plus tard le **31 mai 2025**, ces entreprises devront transmettre à l'ASP une attestation sur l'honneur attestant du respect de cet engagement sous peine de devoir rembourser l'aide.

Pour bénéficier de l'aide, les entreprises devront simplement déposer le contrat à l'OPCO compétent, organisme qui se chargera ensuite de le déposer auprès de l'Administration.

La gestion des aides est ensuite assurée par l'ASP qui versera l'aide mensuellement à l'entreprise par anticipation, dans l'attente de la transmission des données de la DSN.

Il convient toutefois de préciser que l'aide ne sera pas due :

- en cas de rupture anticipée du contrat et ce, à compter du mois suivant la date de fin du contrat,
- en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié, pour chaque mois considéré.

Enfin, nous vous précisons que le Président de la République a annoncé, le 5 janvier dernier, **la prolongation de cette aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants jusqu'à la fin du quinquennat, soit jusqu'en 2027**. Un nouveau décret est donc en attente.

Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022