

- 02 avril 2021

Prolongation des aides exceptionnelles à l’alternance et de la dérogation temporaire au montant de l’aide unique à l’apprentissage jusqu’au 31 décembre 2021

Dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution, le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle à l’embauche en contrat d’apprentissage et de professionnalisation, **au titre de la première année d’exécution du contrat** (loi 2020-935 du 30 juillet 2020, art. 76, JO du 31 ; décrets 2020-1084 et 2020-1085 du 24 août 2020, JO du 25).

Le montant de l’aide exceptionnelle s’élève à :

- ⇒ 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de dix-huit ans ;
- ⇒ 8 000 euros maximum pour un apprenti d’au moins dix-huit ans.

Ce montant de 8000 euros s’applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l’apprenti atteint dix-huit ans.

Ce dispositif qui était initialement ouvert, sous conditions, pour les contrats conclus du 1er juillet 2020 au 28 février 2021 a été prolongé une première fois par le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 pour les contrats conclus entre le 1er et le 31 mars 2021 puis une seconde fois par le décret n°2021-363 du 31 mars 2021, **pour les contrats conclus entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2021.**

➤ Pour l’embauche d’apprentis

L’aide exceptionnelle est attribuée pour les contrats d’apprentissage conclus entre le 1er mars et le 31 décembre 2021 par :

- une **entreprise de moins de 250 salariés** pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant **au minimum au niveau 5** (donc au moins bac + 2) du cadre national des certifications professionnelles et **au maximum au niveau 7** (au plus bac + 5 : master 2, etc.) ;

- une **entreprise de 250 salariés et plus** pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre équivalant **au plus au niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (soit bac + 5 : master 2, etc.).

L’aide est versée avant le paiement de la rémunération par l’employeur chaque mois dans l’attente des données mentionnées dans la DSN effectuée par l’employeur.

A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l’aide est suspendue.

➤ Pour l’embauche de salariés en contrat de professionnalisation

L’aide est versée pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er mars et le 31 décembre 2021 :

- préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant **au plus au niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (soit bac + 5 : master 2, etc.), un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/CQPI), ainsi que pour les contrats conclus en application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 (contrats de pro expérimentaux).

Les salariés doivent être âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat.

L'aide est versée 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.

A défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue.

➤ **Modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle communes aux deux contrats :**

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

La gestion des aides est confiée à l'Agence de services et de paiement, avec laquelle l'Etat conclut une convention à cet effet.

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

A ce titre, elle est chargée de :

- ⇒ Notifier la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et de l'informer des modalités de versement de l'aide ;
- ⇒ Verser mensuellement l'aide à l'employeur bénéficiaire ;
- ⇒ Recouvrer, le cas échéant, les sommes indûment perçues par l'employeur.

L'Agence de services et de paiement traite les réclamations et recours relatifs aux aides.

L'Agence de services et de paiement peut demander à l'employeur et à l'opérateur de compétences toute information et document complémentaires nécessaires au paiement et au contrôle du respect des conditions d'attribution des aides, y compris la transmission des bulletins de paie des salariés concernés.

L'Agence de services et de paiement est responsable des traitements de données nécessaires au versement des aides et à la gestion des réclamations et des recours.

Les informations collectées par l'Agence de services et de paiement pour gérer les aides et assurer les paiements sont transmises aux services du ministère chargé de la formation professionnelle afin d'assurer le pilotage et l'évaluation de l'aide.

Le bénéfice des aides est subordonné au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences.

Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution à l'exception des entreprises d'au moins 250 salariés, pour lesquelles le bénéfice

des aides est subordonné à l'engagement par l'employeur de respecter certaines conditions énoncées ci-dessous.

✓ **Une aide exceptionnelle versée sous condition d'engagement d'alternants pour les entreprises de 250 salariés et plus**

Comme cela a été le cas jusqu'à aujourd'hui, l'aide exceptionnelle, ouverte à toute entreprise, est conditionnée pour celles d'au moins 250 salariés à l'engagement par l'employeur de respecter le quota minimum d'alternants requis pour être exemptés de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2021 l'entreprise doit donc avoir dans son effectif au 31 décembre 2022 :

- soit au moins 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, de salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue dudit contrat, de jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ;

- soit au moins 3 % de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation avec dans ce cas une condition de progression minimale par rapport à l'année 2021 (progression d'au moins 10 % ou taux supérieur prévu par accord de branche).

⇒ Les entreprises de 250 salariés et plus assujetties à la taxe d'apprentissage qui sont exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2022, en application des conditions précédemment énoncées, sont réputées satisfaire à la condition d'engagement.

⇒ Les entreprises de 250 salariés et plus non assujetties à la taxe d'apprentissage doivent remplir les conditions de quota d'alternants selon les modalités énoncées ci-dessus.

Il est à noter que pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat pour lequel l'aide est sollicitée et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2022, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés énoncées ci-dessus.

L'entreprise de 250 salariés et plus est tenue de transmettre à l'ASP l'engagement attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations précitées pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. À défaut, l'aide n'est pas due. Les modalités de cette transmission peuvent être mises en œuvre par l'Agence de services et de paiement par voie dématérialisée.

Au plus tard le 31 mai 2023, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de cette aide doit adresser à l'ASP une attestation sur l'honneur attestant du respect de cet engagement. A défaut, l'ASP procédera à la récupération des sommes versées à ce titre.

⇒ **Articulation de l'aide exceptionnelle avec l'aide unique à l'apprentissage**

Pour l'apprentissage, initialement l'aide exceptionnelle se substituait à l'aide unique dont bénéficient les **entreprises de moins de 250 salariés** embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Bac +2 pour l'Outre-mer) et dont le plafond est fixé en principe à 4 125 €, pour la première année de contrat. L'aide unique reprenait ensuite pour les années suivantes du contrat.

Or, le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 modifié par le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 a introduit une nouveauté pour les employeurs de moins de 250 salariés : les contrats d'apprentissage

conclus entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2021 doivent viser **un niveau minimal de qualification de niveau 5 (bac + 2)**.

Les contrats visant un niveau de qualification inférieur ne donnent pas droit à l'aide exceptionnelle.

En revanche, dans ce cas de figure, l'employeur pourra bénéficier de l'aide unique à l'apprentissage, dont le montant pour la première année a été revalorisé temporairement.

En effet, le décret n° 2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, modifié par le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021, **revalorise à titre temporaire le montant de l'aide unique à l'apprentissage** versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour des contrats visant un diplôme ou un titre de niveau CAP à bac.

Le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, est porté, par dérogation à l'article D. 6243-2 du Code du travail, de 4125 € à 5 000 € pour les apprentis de moins de 18 ans ou à 8 000 € pour les apprentis d'au moins 18 ans. Ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans. Cette dérogation au montant de l'aide unique s'applique **pour les contrats conclus entre le 1er mars et le 31 décembre 2021**.

Les conditions de versement de l'aide sont les suivantes (article D. 6243-2 du Code du travail) :

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, 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 à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'ASP.

Sources utiles / références juridiques :

- 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
- Décret n° 2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis
- 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

