



FOCUS RH N°111

DJSRI **01/03/2021**

AIDE EXCEPTIONNELLE A L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

Sont concernées : toutes les entreprises 

Dans le contexte de crise sanitaire, deux décrets instaurant une aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants sont parus au journal officiel le 25 août 2020.

Cette aide concerne à la fois les employeurs de salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage ([décret n°2020-1085](#)) et de contrat de professionnalisation ([décret n°2020-1084](#)). Un certain nombre de dispositions sont communes aux deux dispositifs. **Ce dispositif a été prolongé jusqu'au 31 mars 2021** ([décret n°2021-223](#) et [décret n°2021-224](#)).

La FEP a fait un important lobbying pour aménager le critère de quota d'alternants imposé aux entreprises d'au moins de 250 salariés.

➔ Dispositions applicables à toutes les entreprises ←

Modalités d'attribution	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Contour de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> S'applique aux contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021. Son montant s'élève à : <ul style="list-style-type: none"> ➔ 5 000€ maximum pour un jeune mineur ; ➔ 8 000€ maximum pour un jeune majeur (montant applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ans). Attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Accordée pour les embauches de salariés âgés de moins de 30 ans, à la date de conclusion du contrat, visant un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national de certification professionnelle (niveau master). 	<ul style="list-style-type: none"> Versée pour : <ul style="list-style-type: none"> ➔ préparation d'un certificat de qualification professionnelle (art. L. 6314 3° C. trav.), ➔ contrats de professionnalisation expérimentaux (cf cir. FEP n°2018-10-S37).
Modalités de versement	<ul style="list-style-type: none"> Versée mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Continue à être versée si l'employeur justifie chaque mois de la poursuite du contrat. Le versement peut être suspendu en cas de : <ul style="list-style-type: none"> ➔ rupture anticipée du contrat (suspension le mois suivant la date de fin du contrat) ; ➔ suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur (aide non due pour chaque mois considéré). Afin de permettre le versement, l'employeur doit justifier de la continuation du contrat à travers la DSN. 	<ul style="list-style-type: none"> Afin de permettre le versement, l'employeur doit transmettre chaque mois, le bulletin de paie du salarié concerné à l'agence de services et de paiement (ASP).
Modalités de gestion	<ul style="list-style-type: none"> Gestion par l'Agence de services et de paiement (ASP). Informations collectées par l'ASP pour gérer l'aide et assurer son paiement sont transmises au Ministère chargé de la Formation professionnelle. 	
Démarches à effectuer	<ul style="list-style-type: none"> Démarches identiques à celle de l'aide unique (cf cir. FEP n°2018-10-S37). Ministre chargé de la Formation professionnelle adresse à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution pour les entreprises de moins de 250 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> Dépôt du contrat de professionnalisation auprès de l'OPCO (AKTO pour la branche).

Dispositions supplémentaires pour les entreprises d'au moins 250 salariés

A- Conditions d'éligibilité additionnelles

Ces conditions pour l'obtention de cette nouvelle aide valent aussi bien pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les décrets prévoient deux cas de figures :

1 ^{er} cas	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise s'engage à avoir dans son effectif salarié total annuel au titre de l'année 2021, au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle. • Les contrats favorisant l'insertion professionnelle couvrent dans ce cas deux catégories de salariés : <ul style="list-style-type: none"> → 1/ salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation + les salariés embauchés, en CDI par l'entreprise, pendant l'année suivant la date de fin de leur contrat d'apprentissage ou professionnalisation ; → 2/ volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) selon l'art. L. 122-3 c. du service national + salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).
2 nd cas	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise s'engage à avoir dans son effectif salarié total annuel au titre de l'année 2021, au moins 3% de contrats d'alternants. • L'entreprise devra en plus justifier d'une progression au 31 décembre 2021 : <ul style="list-style-type: none"> → soit d'au moins 10 %, par rapport à l'année 2020, de l'effectif salarié d'alternants visés ci-dessus au 1/, → soit de l'effectif salarié annuel de contrats d'alternants visés ci-dessus au 1/ et de relever d'un accord de branche prévoyant au titre de l'année 2021 : <ul style="list-style-type: none"> ○ une progression d'au moins 10% du nombre d'alternants définis ci-dessus et, ○ justifier, par rapport à l'année 2020, que la progression est atteinte au sein de la branche dans les proportions prévues par l'accord.

A noter : pour l'application de ces seuils, l'effectif de l'entreprise est apprécié selon les modalités prévues au **I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.**

B- Trois 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 au 31 décembre 2021.
 - Les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Pour les entreprises de travail temporaire dont l'effectif est d'au moins 250 salariés qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).
 - Les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- L'entreprise d'au moins 250 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage et exonérée de la CSA est réputée satisfaire la condition d'engagement du quota d'alternants.

C- Engagement et attestation

Pour bénéficier de cette aide exceptionnelle, toutes les entreprises d'au moins 250 salariés doivent transmettre les éléments ci-dessous ; y compris si elles sont réputées déjà satisfaire la condition du quota d'alternants au moment de la conclusion du contrat.

Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur transmet à l'ASP par l'intermédiaire d'un téléservice, l'engagement attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues quant au pourcentage d'alternants. • Dans un délaï maximal de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. <ul style="list-style-type: none"> → L'aide n'est pas due en cas de non-respect de ce délai.
Attestation	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise ayant bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement. • Au plus tard le 31 mai 2022. • A défaut, l'entreprise devra rembourser à l'ASP les sommes versées au titre de l'aide.