

DE NOUVELLES AIDES A L'EMBAUCHE

L'aide accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022.

Ces mesures font suite au plan « 1 jeune 1 solution » et s'inscrivent dans le cadre du dispositif « France Relance ». Elles visent à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire.

Cette aide concerne les contrats visant un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est également versée pour les contrats de professionnalisation expérimentaux, conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

1) Une aide spécifique pour l'embauche des jeunes

Cette aide concerne les employeurs qui embauchent un salarié **de moins de 26 ans**.

Les conditions à remplir sont différentes selon la date d'embauche :

- Si le salarié est embauché en CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois entre le 1er août 2020 et le 31 mars 2021 sa rémunération doit être inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic (Montant du SMIC horaire actuellement de 10.15 euros bruts) ;
- Si le salarié est embauché en CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois entre le 1er avril 2021 et le 31 mai 2021 sa rémunération doit être inférieure ou égale à 1.6 Smic soit 2 487.39 € (décret n°2021-363 du 31 mars 2021).

Elle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés,
- aux entreprises d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE et VIE) dans leur effectif :
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021,
 - au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021,
 - au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022,

Selon les modalités suivantes :

- Avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat (voir ci-dessus).
- Ou avoir atteint au moins 3 % d'alternants dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Attention, des attestations sont obligatoires pour les entreprises d'au moins 250 salariés :

L'employeur d'au moins 250 salariés devra transmettre son engagement à l'Agence de services et de paiement, attestant sur l'honneur qu'il respectera son obligation, dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat.

A défaut de transmission, l'aide ne sera pas due.

Au plus tard le 31 mai 2024, l'entreprise d'au moins 250 salariés ayant bénéficié de l'aide adressera à l'Agence de services et de paiement une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement.

A défaut, il y aura une récupération des sommes versées au titre de l'aide. Attention, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'OPCO à l'autorité administrative.

Dans tous les cas :

- L'employeur doit être à jour de ses obligations à l'égard, notamment, de l'administration fiscale et de la MSA (ou URSSAF) ou le cas échéant avoir souscrit et respecté un plan d'apurement (*il peut s'agir, par dérogation pour la période antérieure au 30 juin 2020, d'un plan d'apurement prévu par la loi de finances rectificative pour 2020*).

De plus, l'employeur ne doit pas bénéficier d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné.

Il ne doit pas non plus avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.

Par ailleurs, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

Enfin, le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Si le salarié était précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide et que ce dernier conclut, avant la date limite de conclusion du contrat (31 mai 2021), un CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide même si le salarié a dépassé les 26 ans au cours du précédent contrat.

Le montant de l'aide s'élève à 4000 € au maximum pour un même salarié.

Cette aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée à raison de 1000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an (soit 4 000 euros maximum).

Le montant de l'aide est proratisé en fonction du temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

Il est précisé que l'aide n'est pas due pour les périodes d'absence sans rémunération du salarié, pour les périodes où le salarié est placé en activité partielle et pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Pour faire votre demande :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relande-activite/plan-1jeune-1solution/aide-emploi-jeunes>

2) Une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et les contrats de professionnalisation

Elle s'élève à :

- 5 000 € maximum pour un alternant mineur
- 8 000 € maximum pour un alternant majeur

Si l'apprenti ou le salarié atteint l'âge de 18 ans au cours de la période d'attribution, celle-ci est portée à 8.000€ le premier jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

Ces montants concernent l'aide temporaire à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation mise en place pour faire face aux conséquences sociales de la crise sanitaire,

Versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) cette aide est accordée au titre de la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés, mais aussi à celles de taille supérieure dès lors que ces dernières s'engagent à respecter le quota d'alternants de 5 % ou à faire progresser leur nombre dans leurs effectifs.

Les textes précisent que Lorsque la majorité de l'alternant survient en cours d'année, le montant de l'aide est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où il a atteint ses 18 ans.

L'aide est versée dès le début d'exécution du contrat et mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Elle continue à être versée si l'employeur justifie chaque mois de la continuation du contrat (à travers la DSN dans le cadre de l'apprentissage ou de l'envoi du bulletin de paie à l'ASP pour les contrats de professionnalisation).

En cas de suspension du contrat ou de non-versement de la rémunération (activité partielle), l'aide n'est pas versée au titre des mois considérés. En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est plus due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. Chaque mois, l'employeur devra transmettre le bulletin de paie du salarié à l'Agence de services et de paiement. A défaut, l'aide sera suspendue.

Il convient donc de se rapprocher d'OCAPIAT pour accomplir les formalités.

[Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022](#)

Les conditions d'attribution diffèrent en fonction de la nature et de la date de conclusion du contrat, elles sont déclinées sur les fiches contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Pour toute question, contacter le SVP social
tel : 04 72 53 01 85
mail : svp.social@unep-fr.org

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission de cette fiche est strictement interdite, sauf accord formel de l'Unep



**Transfert et reproduction
strictement interdits**