

Aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Quels sont les salariés concernés ?

- **Apprentis et salarié en contrat de professionnalisation**, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant, au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac + 5) ;
- Les salariés en **contrat de professionnalisation doivent avoir moins de 30 ans** à la date de conclusion du contrat ;
- Contrats **conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021**.

Pour quels employeurs ?

Employeurs de 250 salariés et plus assujettis à la taxe d'apprentissage :

A partir de 250 salariés, l'entreprise doit être exonérée de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021 pour pouvoir bénéficier de l'aide exceptionnelle.

Ce qui suppose :

- **soit d'avoir à l'effectif sur 2021 au moins 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** (en tentant compte, pendant l'année suivant la date de fin d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée 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 d'avoir au moins 3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sur 2021**, avec dans ce cas une condition de progression par rapport à 2020 (progression d'au moins 10 % ou taux supérieur prévu par accord de branche).

Employeurs de 250 salariés et plus non assujettis à la taxe d'apprentissage :

Les entreprises de 250 salariés qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier, au 31 décembre 2021, d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans les mêmes conditions que le régime de la contribution supplémentaire (donc à hauteur de 5 %).

En pratique, les décrets reprennent les règles de calcul prévues pour les employeurs assujettis à la taxe : quota minimum d'alternants de 5 %, ou au moins 3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sous condition de progression par rapport à 2020.

Entreprises passant sous les 250 salariés en 2021 :

Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, se verront appliquer les règles ci-dessus prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Entreprises de travail temporaire :

Enfin, les décrets envisagent le cas particulier des entreprises de travail temporaire qui ont un effectif de 250 salariés ou plus, mais dont l'effectif de salariés permanent est inférieur à 250 salariés.

Bien que celles-ci ne soient pas redevables de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, elles se verront appliquer les conditions de quota des entreprises de 250 salariés et plus décrites ci-avant.

Quel est le montant de l'aide ?

- **5 000 € pour un apprenti ou salarié mineur** au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat ;
- **8 000 € pour un apprenti ou salarié majeur** au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat ;
- Calculée sur la base de 8 000 € à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le salarié atteint 18 ans ;
- **Pour les apprentis**, l'aide est versée dans les mêmes conditions que l'aide unique déjà existante, à savoir mensuellement par l'Agence de services et de paiement dès le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Elle continuera à être versée tant que l'employeur adresse la déclaration sociale nominative (DSN) justifiant de l'exécution du contrat chaque mois ;
- Pour les **contrats de professionnalisation**, l'aide est également 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. À défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue ;
- En revanche, l'aide n'est pas due en cas de non-versement d'une rémunération à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation. De même, en cas de rupture anticipée du contrat ;

NB : Toutes les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'Agence de service et de paiement.

Quelles sont les formalités ?

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès de l'administration, ce qui suppose au préalable de le transmettre à l'OPCO. En retour, le ministère chargé de la formation professionnelle transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) les informations nécessaires au versement de l'aide, ce qui vaut décision d'attribution.

Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés et plus soumises à la condition de quota d'alternants sur 2021 doivent s'engager à respecter ces règles et transmettre une attestation sur l'honneur en ce sens, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. À défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Enfin, au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement de quota. À défaut, l'ASP pourra récupérer les sommes versées au titre de l'aide.

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

Pour mémoire, celle-ci concerne les contrats des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat