



Uniformisation des aides à l'embauche d'alternants Montant de 6 000 euros

Conformément aux annonces du ministre du Travail du 1^{er} décembre, le **montant des aides accordées au titre de l'embauche d'alternants** est uniformisé par un [décret du 29 décembre 2022 publié au JO du 30 décembre 2022](#).

D'une part, le décret **modifie le montant de l'aide unique** à l'apprentissage en 2023 en le portant à 6 000 €.

D'autre part, le décret institue une **aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation** (aide exceptionnelle à l'alternance) pour **toute l'année 2023**. Cette **nouvelle aide d'un montant de 6 000 €** prend le **relais de l'aide exceptionnelle « covid-19 »** arrivée à échéance le 31 décembre 2022.

Concrètement, cela signifie **qu'en 2023, seules les entreprises ne répondant pas aux critères (d'effectifs et/ou de niveau de diplôme visé par l'apprenti) de l'aide unique à l'apprentissage pourront prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage, d'un montant identique**.

Ainsi, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent prétendre à l'aide unique sous condition de diplôme. Si elles ne les remplissent pas, elles peuvent prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage en 2023.

En revanche, les entreprises d'au moins 250 salariés ne peuvent prétendre à l'aide unique. Elles peuvent accéder à l'aide exceptionnelle volet apprentissage sous condition de diplôme.

Ces deux aides ne se cumulent pas et continuent à être **gérées et versées par l'Agence de services et de paiement (ASP)**.

[Ce qui est prévu pour l'aide unique à l'apprentissage en 2023](#)

L'aide étalée sur 3 ans est remplacée par une aide d'un montant maximum de 6 000 € pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2023.

Ces 6 000 € maximum sont attribués au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage uniquement.

L'aide unique prévue par le code du travail au titre des contrats d'apprentissage **reste réservée aux entreprises de moins de 250 salariés**.

Les autres paramètres de l'aide unique sont maintenus.

Pour mémoire, elle concerne les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum :

- au baccalauréat, en principe,
- et au niveau 5 (soit Bac + 2) en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce qui est prévu pour l'aide exceptionnelle à l'alternance pour 2023

Parallèlement à la réforme de l'aide unique à l'apprentissage, le **décret prévoit une aide exceptionnelle en 2023, pour les contrats d'apprentissage qui ne donnent pas droit à l'aide unique et pour certains contrats de professionnalisation.**

Les contrats éligibles sont identiques, mais le niveau de l'aide a été unifié à 6 000 € maximum, au lieu de 5 000 € pour un apprenti mineur et 8 000 € pour un majeur.

Aide exceptionnelle apprentissage

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le **1^{er} janvier et le 31 décembre 2023.**

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant :

- au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, soit au moins bac + 2,
- et au maximum au niveau 7 (soit bac + 5).

Cela signifie que pour les diplômes ou titres inférieurs à bac + 2, les employeurs de moins de 250 salariés passent par l'aide unique à l'apprentissage, laquelle donne droit au même montant d'aide.

Aide exceptionnelle professionnalisation

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne **également les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 avec des salariés âgés de moins de 30 ans** (condition d'âge appréciée à la date de conclusion du contrat).

Trois catégories de contrats ouvrent droit à l'aide :

- les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (soit bac + 5),
- les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle,
- les [contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel](#) (article 28, VI).

L'aide est de 6 000 € maximum au titre de la première année d'exécution du contrat, alors que pour les contrats conclus jusqu'à la fin 2022, l'aide était de 5 000 € pour un salarié mineur et de 8 000 € pour un salarié majeur.

Procédure et versement des aides

L'employeur doit **toujours suivre la procédure prévue par le code du travail pour l'aide unique à l'apprentissage**, qui n'est pas modifiée (transmission du contrat à l'opérateur de compétences - OPCO, dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, etc.).

Pour bénéficier de **l'aide exceptionnelle à l'alternance**, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO, qui le dépose auprès de l'administration.

Le bénéfice de l'aide est en effet subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le ministre adresse par voie dématérialisée à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés, pour lesquelles le bénéfice des aides est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter certaines conditions.

La gestion des aides est ensuite assurée par l'ASP en charge :

- de la notification de la décision d'attribution à l'employeur,
- de l'information des employeurs sur les modalités de versement de l'aide,
- du versement mensuel de l'aide,
- s'il y a lieu, du recouvrement des sommes indûment perçues.

Pour **l'aide unique à l'apprentissage comme pour l'aide exceptionnelle à l'alternance**, l'aide sera **versée mensuellement par l'ASP**, par anticipation du paiement de la rémunération et dans **l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative (DSN)**.

Contrôle et sanctions

Les aides sont versées tant que les données justifiant de l'exécution du contrat sont **transmises par la DSN**. En revanche, en cas de non transmission, le versement de l'aide sera suspendu le mois suivant.

Par ailleurs, l'aide n'est pas due :

- en cas de **suspension du contrat sans rémunération**, pour chaque mois considéré,
- en cas de **rupture anticipée du contrat**, à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Les **sommes indûment perçues devront être remboursées à l'ASP**.