



# SVP

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE



**LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP**

## Les aides à l'embauche des jeunes et des alternants

# Le livre blanc des Experts SVP



**Le thème du livre blanc**

**Les aides à l'embauche des jeunes et des alternants**

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

Entreprises : DG, DRH, DAF, Directeur juridique.  
Cabinets d'expertise comptable.

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour répondre aux interrogations liées aux nouvelles aides exceptionnelles en matière d'embauche.

**Quels sont les points abordés ?**

Quelles sont les conditions requises pour bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, de l'aide pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



# S O M M A I R E

<b>I) L'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans</b> .....	<b>4</b>
A) Embauches éligibles .....	4
B) Montant de l'aide .....	5
C) Demande et versement de l'aide .....	5
D) Questions/réponses des experts : .....	6
1) Peut-on bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans si on embauche un salarié suite à sa fin de contrat d'apprentissage dans l'entreprise ? .....	6
2) Comment s'apprécient les conditions d'âge et de rémunération pour l'aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans ? .....	6
3) Peut-on bénéficier de l'aide si le salarié a été placé en activité partielle ? .....	7
4) Peut-on bénéficier de l'aide en cas de réembauche d'un précédent CDD ? .....	7
5) En cas de transfert d'un contrat de travail ayant ouvert le bénéfice de l'aide, celle-ci sera-t-elle suspendue ? .....	7
<b>II) L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis</b> .....	<b>8</b>
A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide.....	8
B) Montant et versement .....	9
C) Questions/réponses des experts : .....	12
1) L'aide exceptionnelle peut-elle être cumulée avec l'aide unique ? .....	12
2) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ? .....	12
<b>III) L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation</b> .....	<b>14</b>
A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide.....	14
B) Montant et versement .....	15
C) Questions/réponses des experts : .....	16
1) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat de professionnalisation et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ?.....	16
2) L'aide est-elle perçue en cas de suspension du contrat ?.....	16

## Introduction

Dans cette période particulière de crise sanitaire liée à la Covid-19, le gouvernement a mis en place des aides exceptionnelles pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ces mesures incitatives permettent de favoriser l'emploi malgré le contexte.

Trois aides ont ainsi été créées pour optimiser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation en réduisant les coûts pour les employeurs.

Chaque aide répondant à des conditions d'éligibilité différentes, nous détaillerons ci-après les spécificités de chacune.

Ce livre blanc a été élaboré afin d'apporter des réponses aux principales questions liées à ces aides.

## I) L'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans

Le gouvernement a mis en place une aide d'un montant pouvant s'élever jusqu'à **4 000 euros** pour les employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans.

Pour bénéficier de l'aide, un certain nombre de conditions doivent être remplies.

### A) Embauches éligibles

L'embauche doit être faite :

- entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le **31 mai 2021**,
- pour un contrat d'au moins 3 mois (le salarié devra être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat),
- assorti d'une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (montant horaire SMIC 2020 : 10,15 euros)\*

Pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai 2021, le plafond de rémunération est abaissé à 1,6 fois le montant du SMIC.

Attention, deux conditions seront vérifiées :

- d'une part, que le salarié n'a pas appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide,
- d'autre part, que le poste concerné par l'aide n'a pas fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Toutes ces conditions sont **cumulatives**.

La demande d'aide peut être effectuée dans les 4 mois suivant la date de début du contrat de travail, toutefois, l'embauche doit bien être réalisée avant le 31 mai 2021.

 **Attention : A ce jour, aucun texte ne prolonge cette aide. Le 31 mai 2021 étant passé, cette aide exceptionnelle ne peut plus être envisagée.**

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1

Décret n°2021-94 du 30 janvier 2021

Décret n°2021-363 du 31 mars 2021 article 2

## **B) Montant de l'aide**

Le montant de 4000 euros est un maximum pour un salarié. En effet, l'aide sera proratisée en fonction de la quotité de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

Exemple : pour un CDD de 6 mois, l'aide perçue sera de 2000 euros.

L'aide ne sera pas due :

- Pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle au titre de l'article R. 5122-1 du Code du travail ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien dans emploi au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 au cours du trimestre considéré.

De plus, l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi au titre du salarié concerné.

Sources :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 2

Article R 5122-1 du Code du travail

Loi n°2020-734 du 17 juin 2020, article 53

## **C) Demande et versement de l'aide**

L'employeur doit faire la demande de cette aide auprès de l'Agence de services et de paiement sur le téléservice ayant été mis en place à compter du 1<sup>er</sup> octobre que vous pouvez retrouver via ce lien : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/accueil/cerfa.do>.

La demande doit être faite dans un délai de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat de travail.

L'employeur devra attester sur l'honneur remplir toutes les conditions précitées.

Avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, l'employeur devra fournir une attestation de présence du salarié et mentionner, le cas échéant, les absences durant la période.

L'aide est versée à raison de 1000 euros par trimestre dans la limite d'un an.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 4

#### **D) Questions/réponses des experts :**

- 1) Peut-on bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans si on embauche un salarié suite à sa fin de contrat d'apprentissage dans l'entreprise ?

Pour en bénéficier, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

La DGEFP considère à ce titre que les apprentis ne sont pas inclus dans le décompte des effectifs au sens de l'article L. 1111-3 du Code du travail. Le Ministère du travail confirme cette position dans sa FAQ en ligne.

Ainsi, un contrat d'apprentissage arrivant à échéance après le 1<sup>er</sup> août 2020 n'éteint pas le bénéfice de l'aide dans le cas où un contrat serait conclu par la suite, répondant à l'ensemble des conditions précitées.

Source :

FAQ plan de relance Alternance, site du Ministère du travail

- 2) Comment s'apprécient les conditions d'âge et de rémunération pour l'aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans ?

Les conditions d'âge et de rémunération s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

Concernant la rémunération, il s'agit de celle prévue au contrat de travail.

Seuls les éléments connus seront pris en compte. Par exemple, le montant d'une prime de performance calculée annuellement en fin d'année ne pourra entrer dans le calcul, a contrario de la prime de vacances prévue au contrat de travail.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1

### 3) Peut-on bénéficier de l'aide si le salarié a été placé en activité partielle ?

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi (parcours emploi compétences, contrat initiative emploi, aide au poste, aide à l'alternance, etc).

En cas de placement en activité partielle classique ou activité partielle longue durée (APLD), l'aide n'est pas due pour les périodes concernées.

Sources :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1 4°

Site du Ministère du Travail, Aide à l'embauche des jeunes, Plan #1jeune1solution

### 4) Peut-on bénéficier de l'aide en cas de réembauche d'un précédent CDD ?

Trois situations peuvent se présenter :

- CDD ayant pris fin avant le 1<sup>er</sup> août : en cas de nouvelle embauche de ce salarié avec un contrat répondant aux conditions pour ouvrir le bénéfice de l'aide, l'ancien CDD n'a aucun impact.

Exemple : CDD de 2 mois du 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet 2020. Embauche en CDI le 15 août 2020. Si le salarié embauché remplit les autres conditions (âge, rémunération, etc.), l'embauche ouvrira droit à l'aide exceptionnelle.

- CDD n'ouvrant pas droit à l'aide ayant pris fin après le 1<sup>er</sup> août : le salarié étant dans les effectifs de l'entreprise au titre d'un contrat n'ouvrant pas droit à l'aide, une nouvelle embauche ne permettra pas d'en bénéficier.

Exemple : CDD de 2 mois du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2020. Ce contrat n'a pas ouvert droit à l'aide et le salarié était présent dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> août.

- CDD ouvrant droit au bénéfice de l'aide ayant pris fin après le 1<sup>er</sup> août : en cas d'embauche d'un nouveau contrat remplissant les conditions, l'employeur continue de bénéficier de l'aide, dans la limite totale de 4000euros.

Exemple : CDD du 15 août au 15 décembre 2020 puis embauche en CDI.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1 6° et article 3

### 5) En cas de transfert d'un contrat de travail ayant ouvert le bénéfice de l'aide, celle-ci sera-t-elle suspendue ?

En cas de changement d'employeur en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail se poursuivent dans les mêmes conditions. Ainsi, rien ne s'opposera à ce que l'aide perdure.

Source :

Article L 1224-1 du Code du travail

## II) L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

Le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

### A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide

L'aide est ouverte pour les contrats :

- signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et jusqu'au **31 décembre 2022**,
- avec des apprentis préparant un diplôme ou titre professionnel de **niveau 5** (bac +2) à **niveau 7** (bac +5) pour les entreprises de moins de 250 salariés et **de niveau 7 ou inférieur** pour les entreprises d'au moins 250 salariés.



Concernant les entreprises de moins de 250 salariés signant un contrat avec un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel de niveau 4 et inférieur, voir encadré sur l'aide unique (page 10).

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 1<sup>er</sup> 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).

Calcul du taux : Rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

- **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.

Pour disposer de l'aide, l'employeur devra comme pour l'aide unique avoir transmis le contrat à l'OPCO, lequel le déposera à l'administration.

## **B) Montant et versement**

Le montant est égal à :

- **5 000 €** pour les apprentis mineurs,
- **8 000 €** pour les apprentis majeurs.

L'aide sera versée dans les mêmes conditions que l'aide unique, il s'agit donc d'un versement mensuel (1/12<sup>e</sup> du montant annuel) effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération. L'employeur est tenu de justifier chaque mois la présence de l'apprenti via la DSN. A défaut, le versement sera suspendu dès le mois suivant.

Sources :

Article D.6243-2 du Code du travail

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, art. 1, III)

Décret n° 2021-224 du 26 février 2021, art. 1

Décret n°2021-363 du 31 mars 2021

Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021

Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022

Site Ministère du travail, Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage

### **FOCUS AIDE UNIQUE**

L'aide unique a été mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les inciter à embaucher des apprentis.

Cette aide concerne les contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme (ou d'un titre à finalité professionnelle) de niveau inférieur ou égal au BAC.

Concernant les montants, ceux-ci sont moins importants que l'aide exceptionnelle mais seront perçus sur trois années :

- **4 125 €** pour la première année d'exécution du contrat,
- **2 000 €** pour la deuxième année d'exécution du contrat,
- **1 200 €** pour la troisième année d'exécution du contrat.

**Exceptionnellement**, le montant de l'aide unique a été **revalorisé** pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage pour les contrats jusqu'au 31 décembre 2022 portant ainsi l'aide à 5000 € pour un apprenti mineur et 8000 € pour un apprenti majeur (décret n° 2022-958 du 29 juin 2022).

Le Ministère du travail a rédigé un [questions/réponses sur l'aide unique](#).



En cas de doute concernant la possibilité de bénéficier de cette aide exceptionnelle, le Ministère du Travail a mis en ligne un **simulateur** de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

	Aide unique	Aide exceptionnelle
Entreprises de moins de 250 salariés		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme de niveau 4 et inférieur</li> </ul>	<p><b>OUI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>5 000 €</b> (apprenti mineur), <b>8 000 €</b> (apprenti majeur) pour la première année d'exécution du contrat*,</li> <li>➤ <b>2 000 €</b> pour la deuxième année d'exécution du contrat,</li> <li>➤ <b>1 200 €</b> pour la troisième année d'exécution du contrat.</li> </ul> <p>* 4 125 € pour les contrats signés après le 31 décembre 2022.</p>	<p><b>NON</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme de niveau 5 à 7</li> </ul>	<p><b>NON</b></p>	<p><b>OUI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>5 000 €</b> (apprenti mineur), <b>8 000 €</b> (apprenti majeur) pour la première année d'exécution du contrat</li> </ul>
Entreprises d'au moins 250 salariés		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme de niveau 7 et inférieur</li> </ul>	<p><b>NON</b></p>	<p><b>OUI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>5 000 €</b> (apprenti mineur), <b>8 000 €</b> (apprenti majeur) pour la première année d'exécution du contrat</li> </ul>

A noter : Pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle, le Ministère du travail vise tous les diplômes jusqu'au master (niveau 7) sans distinction. Toutefois, pour les entreprises de moins de 250 salariés, les textes ne visent que les diplômes de niveaux 5 à 7.

En pratique, pour la première année d'exécution du contrat, le montant perçu par l'employeur sera le même, qu'il s'agisse de l'aide unique ou de l'aide exceptionnelle, les montants de l'aide unique ayant été revalorisés pour correspondre à ceux de l'aide exceptionnelle.

### C) Questions/réponses des experts :

#### 1) L'aide exceptionnelle peut-elle être cumulée avec l'aide unique ?

**L'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour la première année de contrat.**

L'aide unique reprendra pour les employeurs pouvant en bénéficier, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Par exemple, pour un contrat de deux ans, l'aide exceptionnelle sera perçue à la place de l'aide unique pour la première année.

Source :

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, article 4

#### 2) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ?

Oui. Les règles applicables sont celles pour les entreprises d'au moins 250 salariés, dans la mesure où au moment de la conclusion du contrat, le seuil était atteint, indépendamment du fait que l'entreprise repasse en deçà des 250 salariés au 31 décembre 2021.

Source :

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, article 2 II)

#### 3) Peut-on percevoir l'aide exceptionnelle si l'apprenti est placé en activité partielle ?

L'aide sera perçue dès lors que la rémunération brute de l'apprenti est supérieure à 0.

Ainsi, si l'apprenti est en activité partielle totale, il percevra une indemnité d'activité partielle n'étant pas soumise à cotisations. Au niveau de la DSN, la case salaire sera indiquée à 0. Le versement de l'aide sera alors interrompu.

Toutefois, si l'apprenti est en activité partielle pour réduction d'activité, il percevra une partie de son salaire et une indemnité d'activité partielle pour les heures effectuées. L'aide sera donc versée normalement, **sans proratisation.**

Source :

FAQ plan de relance Alternance, site du Ministère du travail

#### 4) Comment apprécier l'effectif de 250 salariés ?

Il s'agit de l'effectif salarié annuel de l'employeur correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Il convient de prendre en compte l'effectif total de l'entreprise, tous établissements confondus.

Source :

Article L130-1 du Code du travail I)

FAQ plan de relance Alternance, site du Ministère du travail

#### 5) L'employeur qui a déjà bénéficié de l'aide exceptionnelle et réembauche le même apprenti pour un nouveau cycle de formation peut-il à nouveau bénéficier de l'aide ?

Le texte vise uniquement « la première année d'exécution du contrat », sans préciser si le bénéfice de l'aide est accordé dans une situation de succession de contrats d'apprentissage.

La position donnée par l'ASP confirme que l'employeur pourrait bien en bénéficier dès lors qu'un nouveau contrat d'apprentissage serait conclu, peu importe qu'il ait bénéficié de l'aide au titre du précédent.

Source :

Position orale donnée par l'ASP le 30 juin 2022

### III) L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation

L'aide exceptionnelle concerne également les contrats de professionnalisation.

#### A) Conditions et justificatifs pour bénéficiaire de l'aide

L'aide est ouverte pour les contrats :

- signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et jusqu'au **31 décembre 2022**,
- avec un salarié âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat,
- préparant un diplôme niveau master (niveau 7) ou inférieur.

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.

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 1<sup>er</sup> 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).

Calcul du taux : Rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

- **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.

## **B) Montant et versement**

Le montant est égal à :

- **5 000 €** pour un salarié de moins de 18 ans,
- **8 000 €** pour un salarié d'au moins 18 ans (ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié en contrat de professionnalisation atteint dix-huit ans).

L'aide sera versée mensuellement, avant l'échéance de paiement du salaire par l'employeur.

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.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 1, IV)

Décret n°2021-363 du 31 mars 2021

Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021

Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022

### C) Questions/réponses des experts :

- 1) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat de professionnalisation et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ?

Oui. Les règles applicables sont celles pour les entreprises d'au moins 250 salariés, dans la mesure où au moment de la conclusion du contrat, le seuil était atteint, indépendamment du fait que l'entreprise repasse en deçà des 250 salariés au 31 décembre 2021.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 3 II)

- 2) L'aide est-elle perçue en cas de suspension du contrat ?

En cas de suspension du contrat ne conduisant pas au maintien de la rémunération par l'employeur, l'aide ne sera pas due.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'aide ne sera pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 1, V)

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

