

## ➤ Vous recrutez un apprenti

- **Aide exceptionnelle pour toute embauche d'apprenti entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021 pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat**

**5 000 €** pour les apprentis mineurs et **8 000 €** pour les apprentis majeurs ( $\geq 18$  ans).

Cette aide s'applique pour tous les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, au niveau 7 (soit le niveau Bac + 5 : master, etc.) dont le contrat est conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

### Entreprises de moins de 250 salariés :

- Sans condition
- **L'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat**, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Bac +2 pour l'Outre-mer) et dont le plafond est fixé à 4 125 €. L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat.

### Entreprises de 250 salariés et plus : sous condition du respect d'un quota d'alternants sur l'année 2021

- Soit d'avoir à l'effectif sur 2021 au moins 5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (en tenant 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).

- **Modalités de versement de l'aide :**

- Versement automatique de l'aide par l'Agence de service de paiement (ASP) au dépôt du contrat
- Versement mensuel à l'entreprise, avant le paiement de la rémunération à l'apprenti, à partir des données transmises dans la DSN ; à défaut de transmission des données, l'aide est suspendue le mois suivant
- Rupture anticipée du contrat : l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin de contrat
- Suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération à l'apprenti : l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré
- Contrat inférieur à 12 mois : versement mensuel de l'aide et proratisation à la durée du contrat.

- **Fonctionnement avec l'aide unique à l'apprentissage actuelle**

Pour l'apprentissage, l'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Bac +2 pour l'Outre-mer) et dont le plafond est fixé à 4 125 €, pour la première année de contrat. L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat.

Exemple : dans le cadre de l'aide unique, l'embauche d'un apprenti majeur pour une formation bac pro 3 ans donne le droit aux aides suivantes :

- 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.

Avec l'application de l'aide exceptionnelle, la première année de l'aide unique est modifiée selon le modèle suivant :

- 8 000 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.

Autre exemple : dans le cadre de l'aide unique, l'embauche d'un apprenti majeur pour une formation BTS en 2 ans ne donne pas le droit à l'aide unique

Avec l'application de l'aide exceptionnelle, l'entreprise bénéficie de l'aide suivante.

- 8 000 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat ;
- 0 € pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.

OPCO Mobilités est votre partenaire de proximité pour vous informer, vous conseiller, vous accompagner et financer la formation de vos futurs alternants.

**Un numéro vert Spécial Alternance (appel gratuit) 0 801 900 919** est à votre disposition ainsi qu'un **espace dédié de conseil et d'information** sur le site d'OPCO Mobilités.

Vous pouvez également bénéficier d'un conseil personnalisé en contactant votre délégation régionale sur [www.opcomobilites.fr](http://www.opcomobilites.fr).

**OPCO Mobilités, votre partenaire alternance**

## ➤ Vous recrutez un alternant en contrat de professionnalisation

- **Aide exceptionnelle pour toute embauche de salarié en contrat de professionnalisation entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021, pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat :**

**5 000 €** pour les apprentis mineurs et **8 000 €** pour les apprentis majeurs ( $\geq 18$  ans).

Cette aide s'applique pour tous les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, au niveau 7 (soit le niveau Bac + 5 : master, etc.) dont le contrat est conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

Elle s'applique également pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation visant un CQP et aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation expérimental.

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent être âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat.

### **Entreprises de moins de 250 salariés :**

- Sans condition

### **Entreprises de 250 salariés et plus :** sous condition du respect d'un quota d'alternants sur l'année 2021

- 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).

### • **Modalités de versement de l'aide :**

- Versement automatique de l'aide par l'Agence de service de paiement (ASP) au dépôt du contrat
- Versement mensuel à l'entreprise, avant le paiement de la rémunération à l'apprenti, après transmission par l'employeur du bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP; à défaut de transmission, l'aide est suspendue le mois suivant.
- Rupture anticipée du contrat : l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin de contrat

- Suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération à l'apprenti, l'aide n'est due pour chaque mois considéré
- Contrat inférieur à 12 mois : versement mensuel de l'aide et proratisation à la durée du contrat.

OPCO Mobilités est votre partenaire de proximité pour vous informer, vous conseiller, vous accompagner et financer la formation de vos futurs alternants.

**Un numéro vert Spécial Alternance (appel gratuit) 0 801 900 919** est à votre disposition ainsi qu'un **espace dédié de conseil et d'information** sur le site d'OPCO Mobilités.

Vous pouvez également bénéficier d'un conseil personnalisé en contactant votre délégation régionale sur [www.opcomobilites.fr](http://www.opcomobilites.fr).

**OPCO Mobilités, votre partenaire alternance**

### ➤ Vous recrutez un salarié âgé de moins de 26 ans

#### ▪ Aide à l'embauche pour les jeunes de moins 26 ans de 4 000 € au maximum pour un même salarié

- L'aide est accordée pour l'embauche d'un salarié:
  - de moins de 26 ans
  - dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le SMIC (soit 3 078,84 € bruts par mois pour un jeune travaillant à temps plein).

**Ces deux conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat de travail.**

- Le jeune doit être embauché entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 janvier 2021 :
  - soit en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
  - soit en contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins 3 mois.

**A noter : cette aide n'est pas cumulable avec les aides exceptionnelles du Plan de relance Alternance.**

#### • Entreprises éligibles :

Sont éligibles à l'aide, quel que soit leur effectif :

- les employeurs du secteur marchand et non marchand (associations) ;
- les entreprises publiques ;
- les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
- les employeurs de pêche maritime ;
- les chambres de métiers et les chambres d'agriculture.

#### A noter :

Les établissements publics administratifs (EPA), les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et les sociétés d'économie mixte (SEM) ne peuvent pas bénéficier de l'aide.  
Il en est de même des particuliers employeurs.

#### • Conditions d'attribution :

- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou bien avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.
- Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues au titre de la période antérieure au 30 juin 2020, le plan d'apurement peut être souscrit dans les conditions et selon les modalités définies par la 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020.
- L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné ;
- L'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;

- 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.

- **Modalités de versement de l'aide**

L'aide est égale à 4 000 € au maximum pour un même salarié. Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail

Elle est versée à terme échu, de manière trimestrielle à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an.

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

**L'aide n'est 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 ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé, au cours du trimestre considéré, en position d'activité réduite pour le maintien en emploi (également désigné sous le terme d'activité partielle de longue durée-APLD).

Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 31 janvier 2021, un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal de 4 000 € (art. 3).

- **Démarches à effectuer par l'employeur**

L'employeur pourra adresser sa demande d'aide à l'Agence de services et de paiement (ASP) agissant pour le compte de l'État à compter du 1er octobre 2020.

Il aura 4 mois pour le faire à partir de la date de début d'exécution du contrat (art. 4 et 6).

**L'employeur devra attester sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.**

L'aide sera versée par l'ASP sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié et transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail. Cette attestation mentionnera, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié ne donnant pas droit à l'aide.

Son défaut de production dans les délais requis entraînera le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

Le versement de l'aide sera suspendu si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'Agence de services et de paiement pour contrôler l'exactitude de ses déclarations.

L'employeur sera tenu de rembourser l'aide perçue si les vérifications effectuées par l'ASP montrent que :

- le recrutement du jeune au titre duquel il a bénéficié de l'aide a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- les déclarations qu'il a faites pour bénéficier de l'aide ou les attestations qu'il a produites pour justifier la présence du salarié sont inexactes.

L'ASP assure la gestion des réclamations et recours relatifs à l'aide.

OPCO Mobilités est votre partenaire de proximité pour vous informer, vous conseiller, vous accompagner et financer la formation de vos futurs alternants ou salariés

**Un numéro vert Spécial Alternance (appel gratuit) 0 801 900 919** est à votre disposition ainsi qu'un **espace dédié de conseil et d'information** sur le site d'OPCO Mobilités.

Vous pouvez également bénéficier d'un conseil personnalisé en contactant votre délégation régionale sur [www.opcomobilites.fr](http://www.opcomobilites.fr).

**OPCO Mobilités, votre partenaire alternance**