



LES AIDES A L'ALTERNANCE EN 2023

Le gouvernement soutient depuis quelques années déjà l'embauche des jeunes en alternance via l'attribution d'aides gouvernementales.

Ce dernier réitère son soutien pour l'année 2023 et d'après les dernières annonces gouvernementales les aides devraient être prolongées par décret jusqu'en 2027¹.

Certaines aides disparaissent au 31 décembre 2022 au profit de l'aide exceptionnelle pour 2023 et d'autres restent encore en vigueur.

HR Company fait le point pour vous et vous guide sur les essentiels à connaître.

- I. L'aide exceptionnelle en 2023
- II. Les aides spécifiques au contrat de professionnalisation
 - A. L'aide forfaitaire (26ans et +) et l'aide à l'embauche (45ans et +)
 - B. Les emplois francs
- III. Les autres avantages indirects à l'embauche d'un alternant
 - A. Les réductions des cotisations sociales
 - B. Les déductions fiscales de la taxe d'apprentissage
 - C. Les aides liées à l'embauche d'un salarié en situation de handicap.

Cette aide à l'alternance vient se substituer aux multiples aides précédentes (soit l'aide unique et l'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage qui ont pris fin au 30 juin 2020 pour la première et au 31 décembre 2022

¹L'attribution de ces nouvelles aides est strictement encadrée par la loi ainsi qu'un décret d'application n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

pour la seconde) ainsi que l'aide exceptionnelle de contrat de professionnalisation qui elle aussi a pris fin au 31 décembre 2022.

Désormais, tous les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclu à partir du 1^{er} janvier 2023 permettent l'octroi d'une seule et unique prime : l'aide à l'alternance 2023.

I. L'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR 2023

Elle ne concerne que les contrats signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023. Les employeurs doivent remplir certaines conditions de formation et ou d'atteinte d'objectifs sous peine de devoir restituer les sommes indûment perçues.

1.les certifications concernées

Afin de bénéficier des aides relatives à l'embauche d'alternant, des exigences de niveau de formation sont requises.

Pour les contrats d'apprentissage :

- Un diplôme jusqu'au master (bac+5 niveaux 7 du RNCP).

Pour les contrats de professionnalisation : conclus avec des personnes de moins de 30 ans, les formations concernées sont :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)
- Un certificat de qualification professionnelle
- Les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

2.le montant

Le montant de l'aide exceptionnelle est de 6 000 € maximum au total pour la première année.

Le versement de ces aides par l'Agence de service de paiement (**ASP**) est effectué mensuellement et automatiquement AVANT le paiement de salaire du salarié ou apprenti concerné.



Cette aide de 6000€ est cumulable avec une aide financière en cas d'embauche d'un salarié en situation de handicap. Le contrat doit répondre à certaines conditions que nous décrirons plus loin.



Conseil du consultant :

- Prenez garde à bien renseigner le contrat afin de faciliter les paiements futurs.
- Avant le versement plusieurs contrôles sont opérés par l'ASP:
 - Attention aux informations du CERFA tout doit être identique avec la DSN : cerfa / identité du salarié/ rémunération brute non plafonnée
 - Bien renseigner la DSN

3.les employeurs concernés par les aides

Les entreprises de moins de 250 salariés, sans condition d'atteinte de taux.

Les entreprises de 250 salariés et plus qui s'engagent à :

=> atteindre un taux de 5 % des contrats favorisant l'insertion professionnelle (apprentissage et professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024.

Ce taux de 5 % =
$$\frac{\text{Les effectifs des contrats d'alternance}}{\text{L'effectif salarié total annuel de l'entreprise.}}$$

Ou

=> atteindre minimum 3 % d'alternants (apprentissage et professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024

Et

=> connaître une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

4. la procédure :

Lors d'une embauche en contrat d'apprentissage, l'employeur doit respecter une procédure d'inscription de son alternant via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui doit être communiqué à l'OPCO opérateur de compétences.

Vous pouvez trouver votre OPCO en fonction de votre convention collective applicable via le tableau de référence donné par le ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

C'est cette procédure d'inscription qui déclenche le paiement de vos aides financières.

Aucune démarche supplémentaire pour recevoir le paiement n'est nécessaire.

Voici les étapes :

1. EMPLOYEUR : Transmettre les contrats à l'OPCO.

Le formulaire (Cerfa n° 10103*09 pour l'apprentissage et Cerfa n°10103*10 pour le contrat de professionnalisation) et convention de formation doivent être envoyés par écrit ou dématérialisé au site : messervicesenligne.opcoep.fr.

2. L'OPCO : se charge de l'instruction

L'OPCO réceptionne le contrat et le dépose au ministère du travail. Il renvoie ensuite l'accord d'instruction aux 3 parties au contrat.

3. MINISTERE DU TRAVAIL : contrôle l'éligibilité et transmet le contrat à l'ASP afin de déclencher le paiement des aides mensuelles.

4. L'ASP : versement des aides mensuelles.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

La transmission du contrat vaut décision d'attribution des aides. L'ASP enverra une notification d'attribution à votre entreprise.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés :

1. L'ASP enverra un lien à votre entreprise pour s'engager via un formulaire à respecter les conditions énoncées précédemment. Ce formulaire doit être envoyé dans les 8 mois après la conclusion du contrat.

2. EMPLOYEUR : Déclaration de l'atteinte des objectifs : Au 31 Mai 2025 au plus tard, votre entreprise devra déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs via une attestation sur l'honneur.

L'ASP contrôle les données déclarées avec celles déclarées dans la DSN ainsi que celles fournies par le Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage et d'autres informations complémentaires si nécessaires.

Et si tout ne se passe pas comme prévu ? Quelles peuvent être les conséquences sur le contrat ? sur le bénéfice des aides financières ?

5. La restitution des aides:

Ces aides sont dues dès lors que l'alternant fait partie des effectifs mais en cas de départ anticipé ou d'objectifs non atteints quelles sont les conséquences pour l'employeur ayant perçu des aides indues ?

- **En cas d'objectifs non atteints** : l'entreprise restituera les sommes perçues à l'Agence de service de paiement.
- **En cas de rupture anticipée du contrat d'alternance** : les aides sont versées jusqu'au dernier mois du contrat. Ensuite les sommes indues devront être restituées à l'asp.
- **En cas de suspension du contrat** (conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur) au salarié bénéficiaire du contrat, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Cette aide à l'alternance de 2023 peut être cumulée avec d'autres aides directes liées au contrat de professionnalisation ou indirectes via l'attribution d'exonérations.

II. LES AIDES SPECIFIQUES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ces aides spécifiques peuvent être cumulées avec les aides à l'alternance 2023 lors de la signature d'un contrat de professionnalisation avec un salarié de + de 26 ans et/ou + de 45ans. Nous les aborderons ensemble car les montants et la procédure sont les mêmes (A). Enfin une autre aide dite d'emploi franc (un salarié vivant dans un quartier prioritaires) a été prolongée par le gouvernement (B).

A. L'aide Forfaitaire à l'employeur (26ANS ET +) et l'aide d'embauche d'un Senior (PEPS) (45 ANS ET +)

Il s'agit d'aides liées à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus et/ou d'une embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (au moment de l'embauche) cumulables entre elles.

1. *Quelles formations ?*

Un contrat de professionnalisation sans condition de niveau de formation.

2. *Quel montant :*

Ces deux aides (aide forfaitaire 26ans et + et l'aide pour l'embauche d'un salarié de 45 ans et +) sont plafonnées à 2000[€].

Elles sont versées en deux fois (sous condition d'avoir le contrat toujours en cours d'exécution).

3. *Quelles entreprises :*

Plusieurs entreprises peuvent en bénéficier :

- Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue.
- Les établissements publics industriels et commerciaux,
- Les entreprises d'armement maritime.
- Les entreprises de travail temporaire qui peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

4. *Quelle procédure ?*

Un formulaire unique de demande à renvoyer à : Pôle emploi services - TSA 40101 - 92891 Nanterre cedex dans les 3 mois suivants l'embauche.

Ce formulaire permet de solliciter deux aides (aide forfaitaire et l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans).

Attention à renvoyer l'ensemble des pièces nécessaires pour un dossier COMPLET :

- La copie du contrat de professionnalisation "volet 1 de la liasse cerfa n° 12434" dûment complété, daté et signé par l'employeur et le salarié
- La décision de prise en charge financière que l'OPCO doit retourner dans les 20 jours de la réception du contrat de professionnalisation ou, en l'absence de réponse au 21e jour (la prise en charge étant réputée accordée), la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme ;
- Un justificatif de coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.

B. L'emploi Franc

Il s'agit d'un dispositif d'aide à l'embauche pour réduire les inégalités que subissent certains citoyens : à diplôme, âge et parcours équivalents. Certains habitants de quartiers dit prioritaires de la politique de la ville (QPV) ont plus de difficultés à trouver un emploi. Ce dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023.

Cette aide se cumulent avec les deux autres aides à l'embauche en contrat de professionnalisation (26 ans et + ou 45 ans et+). En revanche elle ne peut pas se cumuler avec les autres aides de l'état relative à l'insertion professionnelle, l'accès ou le retour à l'emploi telle que l'aide exceptionnelle.

1. *Les conditions*

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'emploi franc :

- Embaucher un demandeur d'emploi. Attention aux catégories, celui-ci doit être inscrit aux catégories suivantes : 1, 2, 3, 6, 7, 8.

- Un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou un jeune suivi par une mission locale, qui réside un quartier prioritaire de la politique de la ville.
- Contracter un CDI ou CDD au minimum de 6 mois.
- Cette personne ne doit pas avoir fait partie des effectifs dans les 6 mois précédents son embauche exceptée : l'exception des personnes présentes dans l'entreprise dans le cadre d'une mission d'intérim, d'un contrat en apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion).
- Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.
- Ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc.



Rappel du consultant :

Il est impératif de demander au futur salarié son attestation d'éligibilité mentionnant son adresse ainsi qu'un justificatif de domicile.

Vous pouvez tester l'éligibilité de votre futur salarié aux aides en inscrivant son adresse sur le site au lien suivant : [SIG Politique de la Ville](#).

Si ces conditions sont remplies, vous pouvez recruter une personne en emploi franc :

- Quel que soit son âge ;
- Quel que soit son niveau de diplôme ;
- Quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- Quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

2. Le montant

Le montant de l'aide financière accordée pour un emploi franc à temps plein est de :

- 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum pour un CDI.
- 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD de 6 mois minimum.

Le montant de l'aide sera calculé en fonction du temps de travail hebdomadaire tel est le cas pour un salarié à temps partiel.

3. Les entreprises

Toutes les entreprises et toutes les associations mentionnées à l'article L.5134-66 du code du travail, peuvent recourir aux emplois francs exceptés les particuliers employeurs et les employeurs publics (EPA et EPIC).

4. La procédure

- Envoyer la demande d'aide à Pôle emploi dans les 3 mois suivant la signature du contrat pour recevoir la prime chaque trimestre après transmission d'attestation à Pôle Emploi.

Vous trouverez le cerfa ci-contre : [Emplois francs - Demande d'aide \(Formulaire 16035*06\) | Service-public.fr](#)



Rappel du consultant :

Attention, en l'absence de transmission de présence dans les 2 mois suivant un semestre vous pouvez perdre cette aide sur la période mais si dans les 4 mois l'attestation n'est pas transmise vous perdez définitivement le droit au versement de l'aide.

5. Restitution des aides

Dans le cas où le contrat de travail est interrompu dans les 6 premiers mois, quelle qu'en soit la cause, l'aide n'est pas versée. Si le contrat est interrompu après les 6 premiers mois et avant son terme, l'aide est calculée proportionnellement à la durée réellement travaillée.

Nous avons vu ici les aides directes liées à l'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage mais d'autres aides indirectes peuvent être également comptabilisées en vous permettant d'éviter des coûts.

IV. Vos autres avantages indirects liés à l'embauche d'un alternant

A. Les réductions des cotisations et contributions patronales pour l'apprenti

Les contrats d'apprentissage bénéficient du **dispositif général de réduction renforcée des cotisations patronales** sur les salaires (ex-réduction Fillon) applicables sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

La rémunération de l'apprenti est exonérée de cotisations salariales seulement sur les salaires inférieurs à 79% du Smic. Au-delà, la part du salaire reste soumise à des cotisations désormais calculées sur la base du montant réel de la rémunération (contre forfaitaire précédemment).



Rappel du consultant :

À partir du 1er mai 2023, le Smic mensuel étant égal à 1 747,20 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 380,29 € par mois.

B. Les déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Des déductions pouvant s'opérer sur la taxe d'apprentissage sont prévues par le cadre fiscal énumérées ci-dessous :

- Les frais de stage

La déduction des frais de stage ne touche pas les contrats de professionnalisation car elle ne touche que les dépenses occasionnées par un stage effectué en milieu professionnel et organisé en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de formation initiale.

- Les dons en nature

Les dons en nature sont eux déductibles de la taxe professionnelle de l'entreprise au titre de la fraction du hors quota.

- Les bonus alternants.

Ils concernent les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

En revanche, la déduction fiscale ne concerne que les entreprises de plus de 250 salariés, avec une taxe d'apprentissage dépassant le taux de 5 %.

Le montant du bonus alternant est calculé par l'entreprise à partir du bordereau de collecte, et sera déduit sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formation.

C. Les aides liées à l'embauche d'un salarié en situation de handicap

Les employeurs qui choisissent de recruter un salarié en situation de handicap en contrat d'apprentissage bénéficient d'aides spécifiques :

- **Pour les employeurs du secteur privé** : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph.

- **Pour les employeurs de la fonction publique :**

L'indemnité d'apprentissage en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80 %.

L'aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance.

La prime d'insertion si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage.

Il n'existe désormais plus d'un seul dispositif spécifique d'aide au recrutement d'un travailleurs handicapé en contrat de professionnalisation, l'ancienne "aide à la pérennisation du contrat" ayant été supprimé par l'Agefiph.

Cette aide à la conclusion d'un contrat d'apprentissage est de 3000€ et peut aller jusqu'à 4000€ pour un contrat de professionnalisation.

Cette aide à la conclusion d'un contrat de professionnalisation est ouverte à tout employeur d'une personne handicapée pour une durée de 6 mois minimum en contrat d'alternance. La durée de travail hebdomadaire de l'alternant doit être au moins égale à 24 heures (sauf dérogation légale ou conventionnelle pouvant la ramener à 16 heures hebdomadaires minimum).



Conseil du Consultant :

Attention, cette aide nécessite une action de votre part. Vous devez demander l'intervention de l'AGEFIPH.

Vous pouvez obtenir ce formulaire en cliquant sur le lien ci-dessous :

[Demande d'intervention de l'Agefiph \(Formulaire\) | entreprendre.service-public.fr](#)

A propos de HR Company

HR COMPANY, fondée en 2002 par des experts RH de grands groupes tels que Microsoft, accompagne quotidiennement plus de 1300 entreprises (TPE, PME et groupes) en fournissant des conseils en RH et droit social.

HR Company vous assiste au quotidien et vous décharge de toutes les tâches administratives du personnel tout en vous accompagnant à être en pleine conformité avec le droit du travail. Nous assurons également la veille réglementaire adaptée à votre secteur d'activités.

En véritable partenaire, nous vous assistons également sur tous les sujets RH qui nécessitent anticipation et création de valeurs : intégration des collaborateurs, quête de sens des salariés, fidélisation etc.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de renseignements : www.hrcompany.fr elise.hourcade@hrcompany.fr 0662339018.

Nous serions ravis d'aborder vos enjeux RH.