

Il s'agit d'une synthèse
qui ne se substitue pas
à la lecture des textes
originaux.

Décryptage juridique

La réouverture de l'aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis

L'aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis, mise en place en 2020 et suspendue fin 2025, est de nouveau ouverte selon certaines modalités.

Le décret n°2026-168 du 6 mars 2026 est venu indiquer les modalités de versement d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 mars 2026 et débutant avant le 1^{er} janvier 2027 (soit jusqu'au 31 décembre 2026). Ce décret précise le montant, les modalités de gestion et les modalités de versement de l'aide.

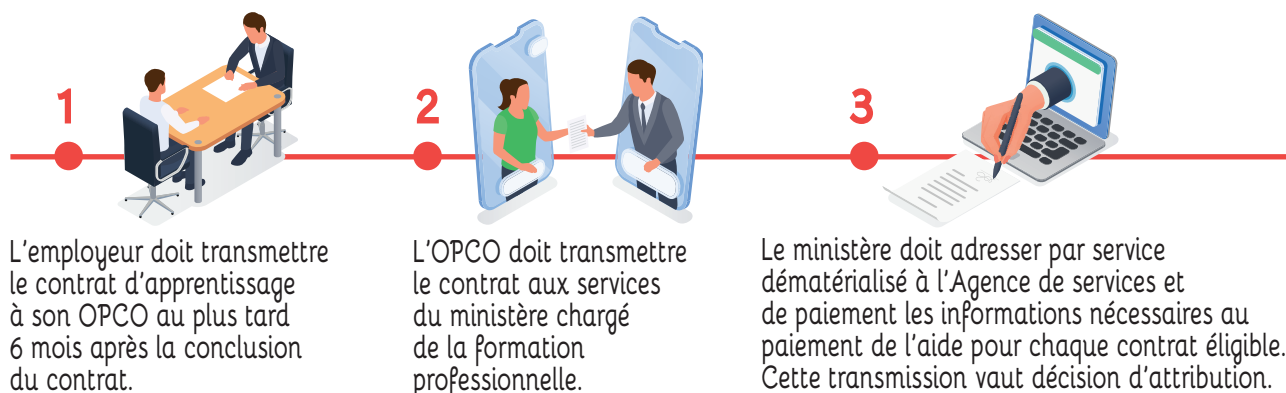
Effectif de l'entreprise	Diplôme / titre préparé	Montant maximal de l'aide
Moins de 250 salariés	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 5 (Bac+2) du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)	4 500 €
Moins de 250 salariés	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 6 (Bac +3 ou +4), et au plus, au niveau 7 (Master) du CNCP	2 000 €
250 salariés et plus	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 3 (BEP ou CAP) et, au plus, au niveau 4 (Baccalauréat ou Brevet professionnel) du CNCP	1 500 €
250 salariés et plus	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au niveau 5 (Bac +2) du CNCP	1 500 €
250 salariés et plus	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 6 (Bac +3 ou +4) et, au plus, au niveau 7 (Master) du CNCP	750 €
Toutes les entreprises	Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au niveau 3 (BEP ou CAP) et, au plus, au niveau 7 (Master) du CNCP	6 000 € (si le contrat est conclu avec une personne reconnue travailleur handicapé)



Bon à savoir

L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Quelles sont les étapes permettant de bénéficier de l'aide exceptionnelle par l'Agence de services et de paiement ?



À noter



Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, l'employeur ne doit pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu avec l'apprenti pour la même certification professionnelle.

ZOOM sur les conditions imposées aux entreprises de 250 salariés et plus

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent également respecter l'une des deux conditions suivantes :

Atteindre au moins **5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat.



Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

Atteindre au moins **3 % d'alternants** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % du nombre d'alternants au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat (soit le 31 décembre 2027), comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente (soit le 31 décembre 2026).

Ces entreprises doivent :

- transmettre à l'Agence de services et de paiement leur engagement à respecter les conditions relatives au quota des alternants dans un délai de **8 mois** à compter de la date de conclusion du contrat.
- justifier du respect de cet engagement, à défaut les sommes versées pourront être récupérées.

Bon à savoir



L'Agence des services de paiement transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir, afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'Agence effectue des contrôles notamment via la déclaration sociale nominative (DSN) afin de vérifier la réalisation des objectifs.

Comment l'aide exceptionnelle est-elle versée ?

L'aide exceptionnelle est versée par l'Agence des services et de paiement avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données dans la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur.

Si l'employeur ne transmet pas les données nécessaires, l'aide est suspendue le mois suivant.



Bon à savoir

Lorsque le contrat est d'une durée inférieure à un an, le montant de l'aide pour le premier mois et le dernier mois du contrat est calculé au prorata temporis du nombre de jours couverts par le contrat pour les mois considérés.

ZOOM sur la suspension et la rupture anticipée du contrat d'apprentissage :

- En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.
- En cas de suspension du contrat (conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur), l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

FOCUS sur le suivi de santé au travail des apprentis



Lorsqu'un employeur embauche un apprenti, il doit organiser son suivi de santé au travail.



L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard **dans les deux mois qui suivent son embauche.**



Lorsque l'activité de l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations sont à la charge de cette entreprise.

Pour en savoir plus

