



Montants des aides à l'embauche d'apprentis en baisse pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 24-2-2025

L'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, qui avait pris fin pour les contrats d'apprentissage conclus après le 31-12-2024, a été réactivée, par un décret du 22-2-2025, pour les contrats conclus entre le 24-2-2025 et le 31-12-2025. Par ailleurs, les montants de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis ont été réduits, par ce même décret, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 24-2-2025.



Diminution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une aide unique forfaitaire de l'État pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (ou bac + 2 dans les départements d'outre-mer) (C. trav. art. L 6243-1 et D 6243-1). Pour les contrats d'apprentissage conclus du 1-1-2023 au 23-2-2025, son montant était fixé à 6 000 € au titre de la première année d'exécution du contrat (C. trav. art. D 6243-2, II).

Montant de l'aide réduit depuis le 24-2-2025. Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 24-2-2025, le montant de l'aide unique versé uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat est de 5 000 € maximum. Cependant, lorsque le contrat est conclu avec un apprenti en situation de handicap, son montant reste fixé à 6 000 € (Décret 2025-174 du 22-2-2025 art. 1, 1^o-b, JO du 23 ; C. trav. art. D 6243-2, I modifié).

Conditions du bénéfice de l'aide. Pour bénéficier de l'aide unique au titre des contrats d'apprentissage conclus du 1-1-2025 au 23-2-2025, l'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (Opc), au plus tard 6 mois après sa conclusion (Décret art. 3, I).

Pour les contrats conclus depuis le 24-2-2025, l'employeur doit :

- transmettre le contrat à l'Opc pour dépôt, dans les 6 mois de sa conclusion ;
- et ne pas avoir déjà bénéficié d'une aide à l'embauche au titre d'un précédent contrat d'apprentissage conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle (Décret art. 1-1^o, a ; C. trav. art. D 6243-2, I modifié).

Contrôle de l'ASP. L'Agence de services et de paiement (ASP) peut demander à l'employeur et à l'Opc toute information complémentaire nécessaire au paiement de l'aide et au contrôle du respect des conditions de son attribution, y compris la transmission des bulletins de paie des salariés concernés (Décret art. 1, 3^o-a ; C. trav. art. D 6243-4, IV modifié).

Les informations collectées par l'ASP au titre de sa gestion de l'aide unique sont transmises aux services du ministre chargé de la formation professionnelle afin d'assurer le pilotage et l'évaluation de l'aide, ainsi qu'aux services du ministre chargé des comptes publics (Décret art. 1, 3^o-b ; C. trav. art. D 6243-4, VI modifié).

Rappel. L'aide unique est versée par l'ASP avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration sociale nominative (DSN) effectuée par l'employeur. À défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue. En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'ASP (C. trav. art. D 6243-2, III à V).



Des exonérations de cotisations et contributions sociales à la charge des apprentis moins avantageuses

Pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28-2-2025, la rémunération de l'apprenti était exonérée de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle (comprenant toutes les cotisations salariales de retraite complémentaire, mais pas les cotisations et contributions de prévoyance, de complémentaire santé et APEC) dans la limite de 79 % du Smic en vigueur pour le mois considéré (C. trav. art. L 6243-2 et D 6243-5) et en totalité de la CSG et de la CRDS (CSS art. L 136-1-1, III-1°, a).

Baisse de la limite d'exonération des cotisations salariales. Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1-3-2025, l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé **par décret**, qui ne peut excéder 50 % du Smic, au lieu de 79 % auparavant (Loi 2025-199 du 28-2-2025 de financement de la sécurité sociale, LFSS pour 2025 art. 23, JO du 28 ; C. trav. art. L 6243-2 modifié).

Part de la rémunération de l'apprenti au-delà de 50 % du Smic soumise à CSG-CRDS. Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1-3-2025, la rémunération des apprentis est soumise à la CSG et à la CRDS (par assimilation) pour sa part **excédant 50 % du Smic** (LFSS 2025 art. 22, I et VI ; CSS art. L 136-1-1, II-7° nouveau et L 136-1-1, III-1°, a supprimé).

Reconduction de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Montant de l'aide pour les employeurs de moins de 250 salariés

Les employeurs de moins de 250 salariés peuvent à nouveau bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis au titre des contrats d'apprentissage conclus **depuis le 24-2-2025 jusqu'au 31-12-2025** pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle d'au moins de niveau 5 (bac + 2) et au plus de niveau 7 (bac + 5). Le montant de cette aide s'élève à **5 000 €** maximum et est versé seulement la première année d'exécution du contrat. Toutefois, il reste fixé à 6 000 € si le contrat est conclu avec un apprenti en situation de handicap (Décret 2025-174 art. 2, I-1° et II).

L'aide exceptionnelle ne se cumule pas avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis présentée ci-dessus (Décret art. 2, IV).

Montant de l'aide pour les employeurs d'au moins 250 salariés

Les entreprises d'au moins 250 salariés continuent également à bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis au titre des contrats d'apprentissage **conclus du 24-2-2025 au 31-12-2025** pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle au plus de niveau 7 (bac + 5). Le montant de cette aide s'élève à **2 000 €** maximum pour la première année d'exécution du contrat et à 6 000 € si le contrat est conclu avec un apprenti en situation de handicap (Décret art. 2, I-2° et II, JO du 23).

À noter. L'effectif de l'entreprise est déterminé selon les règles de l'effectif « sécurité sociale » de l'article L 130-1 du CSS (Décret art. 2, III).

Une condition supplémentaire pour les employeurs d'au moins 250 salariés : respecter un quota d'alternants. L'entreprise d'au moins 250 salariés peut bénéficier de l'aide exceptionnelle sous réserve de s'engager à respecter également le seuil d'alternants suivant (Décret art. 2, VII) :

- soit atteindre dans son effectif salarié total annuel au 31-12-2026 au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, les salariés embauchés en CDI à l'issue de ce contrat, les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise – VIE et les salariés bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche – Cifre) ; ce taux est égal au rapport entre les effectifs relevant des CFIP et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise ;
- soit atteindre dans son effectif salarié total annuel au 31-12-2026 au moins 3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, de salariés embauchés en CDI à l'issue de ce contrat, et :
 - justifier au 31-12-2026 d'une progression d'au moins 10 % de ces alternants par rapport à l'année 2025 ;
 - ou, si l'entreprise relève d'une branche couverte par un accord prévoyant, au titre de l'année 2026, une progression d'au moins 10% du nombre de ces alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, de salariés embauchés en CDI à l'issue de ce contrat) dans les entreprises d'au moins 250 salariés, justifier, par rapport à 2025, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord.

Ces conditions s'appliquent aussi pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage pour lequel l'aide est demandée (en 2025) et est inférieur à 250 salariés au 31-12-2026.

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap versée par l'Agefiph (Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Le montant maximal de l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap (durée minimale du contrat d'au moins 6 mois et durée hebdomadaire minimale de travail d'au moins 24 heures) versée aux employeurs de droit privé est fixé à 3 000 € jusqu'au 31-12-2025. Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6^e mois.

Cette aide financière de l'Agefiph vient en complément des aides de droit commun et est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph (Agefiph, guide « L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph », Janvier 2025 sur www.agefiph.fr).

Modalités de versement de l'aide par l'ASP

La gestion de l'aide financière exceptionnelle est confiée par l'État à l'Agence de services et de paiement (ASP) avec laquelle l'État conclut une convention à cet effet (Décret art. 2, V). Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Pour les employeurs de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution, une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP. Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le versement de l'aide est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter le quota d'alternants.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit :

- transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco pour dépôt, dans les 6 mois de sa conclusion ; le contrat est ensuite déposé par l'Opco auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- et ne pas avoir déjà bénéficié d'une aide à l'embauche au titre d'un précédent contrat d'apprentissage

conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle (Décret art. 2, V et VI).

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit prendre son engagement qu'il va respecter le quota d'alternants sous la forme d'une attestation sur l'honneur transmise dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. À défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due (Décret art. 2, VIII).

Au plus tard le 31-5-2027, l'employeur devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement. À défaut, l'ASP procédera à la récupération des sommes versées au titre de l'aide (Décret art. 2, IX).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus

Le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect du quota d'alternants. Concrètement, l'ASP doit accuser réception du dossier auprès de l'entreprise et lui transmettre le lien pour accéder au formulaire d'engagement sur son site et le compléter. L'entreprise doit renvoyer ce formulaire à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permet à l'ASP d'enclencher le paiement. Une fois la date d'atteinte du quota d'alternants passée (soit le 31-12-2026), l'ASP transmettra à l'entreprise une attestation sur l'honneur à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs.

Les bases de calcul, qui seront rappelées dans le modèle d'attestation sur l'honneur, permettant de vérifier l'atteinte du quota d'alternants dans l'effectif salarié total annuel reposent sur les effectifs moyens annuels, les effectifs de VIE et Cifre et les effectifs d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Les évolutions seront calculées à partir de ces éléments entre le 31-12-2025 et le 31-12-2026.

L'ASP procédera par la suite au contrôle en s'appuyant sur les données présentes en DSN, celles qui pourront être fournies par les services du ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires (<https://travail-emploi.gouv.fr/laide-aux-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage>, MAJ du 12-3-2025).

À noter. Pour les contrats conclus avant le 31-12-2024, le bénéfice de l'aide exceptionnelle est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'Opco au plus tard le 30-6-2025 (Décret art. 3, II).

Paiement de l'aide. L'aide est versée chaque mois par l'ASP, avant le paiement de la rémunération par l'employeur, dans l'attente de la souscription de la DSN. En l'absence de DSN, le versement est suspendu dès le mois suivant (Décret art. 2, X).

L'ASP assure le paiement de l'aide. À ce titre, elle est chargée de :

- notifier la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et de l'informer des modalités de versement de l'aide, en particulier l'engagement de respecter un quota d'alternants ;
- verser mensuellement l'aide à l'employeur bénéficiaire ;
- recouvrer, le cas échéant, les sommes indûment perçues par l'employeur (Décret art. 2, XIII) ;
- traiter les réclamations et recours relatifs à l'aide (Décret art. 2, XIV).

L'ASP peut demander à l'employeur et à l'Opco toute information et document complémentaire nécessaires au paiement et au contrôle du respect des conditions d'attribution de l'aide, y compris la transmission des bulletins de paie des salariés concernés (Décret art. 2, XV).

Elle est responsable des traitements de données, y compris personnelles, nécessaires au versement de l'aide et à la gestion des réclamations et des recours (Décret art. 2, XVI).

Les informations collectées par l'ASP pour gérer l'aide et assurer les paiements sont transmises aux services du ministre chargé de la formation professionnelle afin d'assurer le pilotage et l'évaluation de l'aide (Décret art. 2, XVII).

En cas de rupture anticipée ou de suspension du contrat. L'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues doivent être remboursées à l'ASP (Décret art. 2, XI et XII).



Financement des contrats d'apprentissage

Financement des contrats d'apprentissage par les branches professionnelles. Les Opco prennent en charge les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge (NPEC) fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opco interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue. Ce NPEC est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Les NPEC fixés par les branches peuvent faire l'objet de modulations selon des critères et un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.

Désormais, les branches peuvent également moduler le NPEC des contrats d'apprentissage **lorsque la réalisation des actions de formation fait appel à des modalités de formation à distance** (Loi 2025-127 du 14-2-2025 de finances pour 2025, LF pour 2025 art. 191, JO du 15 ; C. trav. art. L 6332-14, I-1° modifié). Ainsi, les branches vont pouvoir minorer le NPEC des contrats d'apprentissage lorsque les formations en CFA sont suivies en tout ou partie à distance et qu'elles engendrent une baisse de leur coût. Les critères de cette modulation doivent encore être fixés par décret.

Participation des employeurs à la prise en charge des contrats d'apprentissage pour des formations au moins de niveau 6. L'employeur va devoir participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage lorsque le diplôme ou titre à finalité professionnelle visé par l'apprenti équivaut au moins au niveau 6 (au moins bac + 3 et plus) du cadre national des certifications professionnelles (CNCP). La prise en charge par l'Opco sera alors minorée de cette participation (LF pour 2025 art. 192, 1° ; C. trav. art. L 6332-14, I-1° modifié). Le montant de la participation de l'employeur pourra être proportionnel au NPEC fixé par la branche professionnelle (un pourcentage du NPEC), dans la limite d'un plafond, ou forfaitaire. Les modalités de mise en œuvre de cette participation restent à fixer par décret (LF pour 2025 art. 192, 2° ; C. trav. art. L 6332-14, III nouveau).

Décret 2025-174 du 22-2-2025, JO du 23