

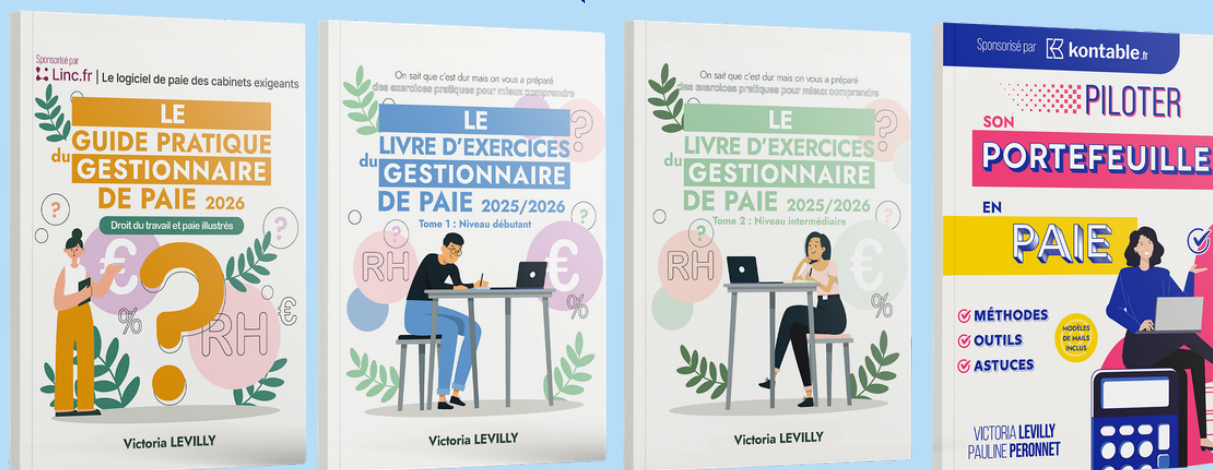
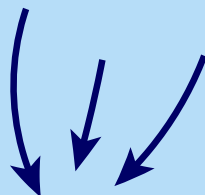
Sponsorisé par

 **Linc.fr** | Le logiciel de paie des cabinets exigeants



Victoria LEVILLY

DU MÊME AUTEUR



MIS À JOUR EN 2026 !

10 % DE REMISE AVEC LE CODE PERMANENT : 10PROMO
(Sur une sélection d'articles)

Site : www.editionslvpaiesrh.fr



L'AIDE À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE (ACRE)

EURL/SARL, SA/SASU, SA

L'ACRE (Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise) est un dispositif conçu pour encourager les entrepreneurs à créer ou reprendre une entreprise. À ne pas confondre avec l'ARCE qui est une aide financière versée par France Travail qui consiste à recevoir 60 % de ses allocations chômage sous la forme d'un capital.

L'ACRE permet de réduire les cotisations sociales lors du lancement de l'activité et s'applique aux cotisations suivantes (créateurs assimilés salariés) :

- assurance maladie, maternité, invalidité, décès,
- assurance vieillesse,
- allocations familiales.

(parts salariales et patronales)

Pendant 12 mois à compter de la date de création de leur entreprise.



QUELLES SONT LES CONDITIONS ?

1

Personnes exerçant le contrôle de EURL/SARL, SA/SASU, SA
(voir les conditions sur le site de l'URSSAF)

2

L'ACRE s'adresse aux créateurs et repreneurs d'entreprise qui remplissent certaines conditions :

- Demandeur d'emploi indemnisé
- Demandeur d'emploi non indemnisé inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de 6 mois ces 18 derniers mois
- Bénéficiaire du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) versée en cas d'épuisement des droits au chômage
- Âgé de 18 à 25 ans (ou 29 ans si reconnu handicapé)
- Moins de 30 ans ne bénéficiant pas de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) (conditions de durée d'activité non remplies)
- Salarié ou licencié d'une entreprise en procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire reprenant une entreprise
- Sans emploi ayant signé un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)
- Création ou reprise d'une entreprise dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPPV ou QPV)
- Création ou reprise d'une entreprise implantée dans une commune située en zone France ruralités revitalisation (ZFRR) ou France ruralités revitalisation plus (ZFRR+)
- Bénéficiaire de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

L'AIDE À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE (ACRE)

EURL/SARL, SA/SASU, SA

3

Depuis le 1er janvier 2026, une demande doit être déposée auprès de l'Urssaf ou CGSS au plus tard le 60^e jour suivant la date d'ouverture de l'activité telle que mentionnée par le justificatif de création d'activité.

L'ACRE ne peut pas être accordée si le dispositif a déjà été perçu au cours des trois années précédentes

COMMENT CALCULER L'EXONÉRATION

Le montant de l'exonération dépend du revenu annuel du bénéficiaire (le revenu pris en compte lors de la déclaration des revenus réels) :

1 L'exonération est partielle si le revenu professionnel est inférieur ou égal à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), c'est-à-dire inférieur ou égal à 36 045 € (Exonération de 25 % du montant total des cotisations comprises dans son périmètre).

2 L'exonération est dégressive si le revenu professionnel est compris entre 75 % et 100 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit entre 36 045 € et 48 060 €
Pour les créations et reprises d'entreprise (hors micro-entreprise), le montant de l'exonération est calculé selon la formule suivante :
$$\text{exonération} = (0,25 \text{ E} / 0,25 \text{ PASS}) \times (\text{PASS} - \text{R})$$

Les éléments de la formule :

-« E » correspond au montant des cotisations concernées (vieillesse, invalidité, maladie et allocations familiales ; parts salariale et patronale comprises pour un assuré relevant du régime des salariés) ;

-« R » correspond à la rémunération soumise à cotisations ;

-« PASS » correspond au montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les cotisations sont dues.

3 L'exonération n'est pas applicable lorsque le revenu professionnel atteint ou dépasse le plafond annuel de Sécurité sociale, soit 48 060 €

Pour les micro-entrepreneurs, les conditions peuvent varier, vérifiez les règles sur le site de l'URSSAF

L'APPRENTISSAGE (CONTRAT)

ÂGE LIMITES

ÂGE MINIMUM

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans. Toutefois, il est possible de commencer à 15 ans si cet âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, à condition d'avoir terminé la classe de 3e.

ÂGE MAXIMUM

L'âge limite est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour). Des exceptions permettent d'aller jusqu'à 35 ans (36 ans moins 1 jour) si :

- Un nouveau contrat est signé pour obtenir un diplôme supérieur
- Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Le précédent contrat a été rompu pour inaptitude physique temporaire. Dans ces cas, un délai d'un an maximum entre les deux contrats est nécessaire

DÉROGATIONS À L'ÂGE MAXIMUM

Il n'y a pas de limite d'âge pour les apprentis :

- Reconnus travailleurs handicapés
- Voulant créer ou reprendre une entreprise nécessitant un diplôme
- Inscrits comme sportifs de haut niveau
- N'ayant pas obtenu leur diplôme et signant un nouveau contrat pour se représenter à l'examen

PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

AIDE EMBAUCHE UNIQUE

Contrats d'apprentissage conclus à compter du 24/02/2025

Entreprises de moins de 250 salariés

Niveau de diplôme :

- au plus Bac (niv 4)
- jusqu'à Bac +2 (niv 5) dans les DOM

5000 € et 6000 € (salariés en situation de handicap)

Prolongation de l'aide exceptionnelle à venir (consulter nos publications LinkedIn)

FINANCEMENT APPRENTISSAGE

Participation employeur : participation forfaitaire de 750 € pour chaque contrat d'apprentissage conclu à partir du 1er juillet 2025 visant un diplôme ou un titre de niveau 6 ou plus (équivalent à Bac+3 ou plus) que le CFA aura la charge de recouvrer.

COTISATIONS SALARIALES

CONTRATS SIGNÉS AVANT LE 01/03/2025

- cotisations salariales légales et conventionnelles dues sur la partie de la rémunération des apprentis qui est supérieure à 79% du SMIC
- exonération totale de la CSG/ CRDS

CONTRATS SIGNÉS APRÈS LE 01/03/2025

- baisse du plafond d'exonération des cotisations salariales de 79% à 50% du SMIC
- assujétissement à la CSG/ CRDS sur la fraction au-delà de 50% du SMIC

CONGÉS POUR EXAMENS

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables qui ouvre droit au maintien de salaire. À poser au cours du mois précédant les épreuves.



SUCCESSION DE CONTRATS

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé.

L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ÉTAPE 1

Signature du CERFA et de la convention



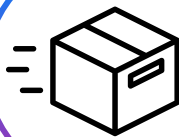
ÉTAPE 2

Transmission du CERFA et de la convention signée à l'OPCO



ÉTAPE 3

Transmission dématérialisée par l'OPCO à l'ASP



ÉTAPE 4

AIDE ASP



Le déclenchement de l'aide est conditionné à la bonne transmission des DSN et à l'enregistrement du RIB sur l'espace client en ligne SYLAE

Les OPCO prennent également en charge les frais annexes liés à la formation des apprentis lorsque ceux-ci sont financés par les CFA. La mention éventuelle de ces frais figure sur la convention de formation.

Cela comprend :

- Les frais d'hébergement et de restauration, selon les forfaits fixés par l'administration
- Les frais de premier équipement pédagogique, dans la limite prévue par chaque branche
- Les frais de mobilité (en France ou à l'étranger) pour les apprentis en déplacement

La prise en charge de la fonction tutorale est également possible, à condition qu'une facture soit adressée à l'OPCO par l'entreprise.

LES AIDES À L'APPRENTISSAGE

AIDE UNIQUE

- Contrats d'apprentissage conclus à compter du 24/02/2025 (date de signature)
- Entreprises de moins de 250 salariés
- Niveau de diplôme : au plus Bac (niv 4) jusqu'à Bac +2 (niv 5) dans les DOM

c. trav. art. L. 6243-1



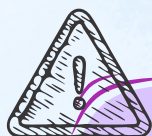
5 000€



6 000€*

*si apprenti en situation de handicap

au titre de la 1ère année



Pour les contrats conclus du 1er janvier 2023 au 23 février 2025, l'aide est d'un montant maximum de 6 000 € (c. trav. art. D. 6243-2)

Pour les contrats conclus depuis le 24 février 2025, l'employeur doit transmettre le contrat à l'OPCO dans les 6 mois de sa conclusion

AIDE EXCEPTIONNELLE

Contrats conclus du 24 février au 31 décembre 2025 :

Niveau de diplôme selon l'effectif

Entreprises de moins de 250 salariés

- Diplôme ou titre préparé :
 - Niveau 5 minimum (Bac +2)
 - Jusqu'au niveau 7 (Bac +5)

Entreprises de 250 salariés et plus

- Diplôme ou titre préparé :
 - Jusqu'au niveau 7 (Bac +5)

- Condition :
 - Respect d'un quota d'alternants

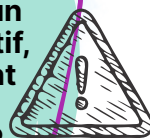
décret 2025-174 du 22 février 2025

Montant de l'aide (1re année du contrat)

Contrats conclus du 24 février au 31 décembre 2025 :

- 5 000 € : entreprises de moins de 250 salariés
- 2 000 € : entreprises de 250 salariés et plus
- 6 000 € : apprenti reconnu travailleur handicapé (toutes tailles)

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le bénéfice de l'aide exceptionnelle est subordonné au respect d'un quota d'alternants à l'effectif, attesté par un engagement et une déclaration sur l'honneur transmis à l'ASP.



Pour les contrats conclus depuis le 24 février 2025, l'employeur doit transmettre le contrat à l'OPCO dans les 6 mois de sa conclusion

FIN AU 31/12/25

Prolongation en attente de décret
Consulter notre publication LinkedIn



L'aide unique à l'apprentissage est un dispositif de droit commun, la date du 24 février 2025 correspondant uniquement à une évolution des montants et des modalités de gestion, et non à une date de création du dispositif.

LA RETENUE À LA SOURCE (RAS)



QUI ?

Les non-résidents fiscaux de France
Sous réserve des conventions
fiscales internationales



QUOI ?

Salaires de sources
françaises



COMMENT ?

Déclaration en DSN
→ Sauf paiement

Cerfa
papier
2494-SD



POINTS DE VIGILANCE

À ne pas
confondre avec
le prélèvement à
la source (PAS)

Aucun PAS
ne doit être
appliqué en
plus

Pas de retenue lorsque
le montant total
mensuel n'excède pas
8 € par mois pour un
même salarié

Le salaire net imposable est
utilisé dans le calcul de la
retenue après l'application
d'une déduction forfaitaire
de 10 % pour les frais
professionnels



BARÈME 2026 *net entreprise*

Taux	Sur l'année	Au mois
0 %	Moins de 17 275 €	Moins de 1 440 €
12 %*	de 17 275 € à 50 112 €	de 1 440 € à 4 176 €
20 %*	Au-delà de 50 112 €	Au-delà de 4 176 €

*Les taux de 12 % et 20 % sont respectivement ramenés à 8 % et 14,40 % dans les DOM.

Les non-résidents appartenant aux populations des artistes et des sportifs font l'objet de modalités particulières de calcul de la RAS

EXEMPLE

Un salarié dont le net imposable est de 6 500 €, soit 5 850 € après abattement de 10 %

- Tranche 1 (4176 – 1440) × 12 % = 328,32 €
 - Tranche 2 (5850 – 4176) × 20 % = 334,80 €
- Total : 663,12 €

Statut du bénéficiaire	Disposition de la convention fiscale signée entre la France et le pays de résidence du bénéficiaire	Application RAS	Application PAS
Résident fiscal français	/	/	✓
Non-résident fiscal	La convention autorise l'application de la retenue à la source	✓	✗*
Non-résident fiscal	La convention prévoit l'imposition exclusive dans le pays de résidence (ex : "travailleurs frontaliers")	✗	✗*

*(même si la DGFIP transmet au verseur de revenus un taux via le CRM)

Références : loi **2026-103** du 19 février 2026, art. 4, l'article 182 A du CGI et net-entreprises.fr ; Base de connaissances, fiche 2981

LA SAISIE SUR SALAIRES

La saisie sur salaires consiste à prélever une partie du salaire d'un salarié, quel que soit son contrat de travail, pour rembourser sa dette. Le salarié ne reçoit plus qu'une partie de son salaire. Mais la somme versée au salarié ne peut pas être inférieure au montant du solde bancaire insaisissable (SBI).

→ **Calculée sur le net après PAS.**



OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Lorsqu'il réceptionne l'acte de saisie, il convient à l'employeur de respecter les obligations suivantes :

- Dans les 15 jours suivant la notification, l'employeur informe le commissaire de justice ou le créancier de la situation du salarié et des saisies ou paiements en cours
- Chaque mois, il effectue la retenue dans la limite de la quotité saisissable



SOMMES SAISSISSABLES VIA BARÈME

- Salaire de base et accessoires (primes, commissions, etc.)
- Avantages en nature (valeur)
- Majorations d'heures supplémentaires
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité de congés payés / indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité de non-concurrence
- Indemnité de fin de CDD / indemnité de fin de mission intérim
- IJSS versées via la paie en subrogation (arrêt de travail)
- Indemnités journalières complémentaires versées par l'employeur (arrêt de travail)
- Indemnités d'activité partielle, de préretraite ou de congé de conversion
- Indemnité de départ volontaire à la retraite

MONTANT MAXIMUM D'UNE SAISIE POUR PENSION ALIMENTAIRE

Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant au moins égal au RSA pour une personne seule.

**Minimum égal à 646,52 € en métropole et DOM.
323,26 € à Mayotte**



SOMMES NON SAISSISSABLES VIA BARÈME

Les sommes ci-dessous ne sont pas soumises au barème de la saisie des rémunérations, car elles ne constituent pas une rémunération.

Elles peuvent toutefois être saisies par d'autres voies, parfois sur la totalité de leur montant (saisie-attribution ou saisie administrative à tiers détenteur).

Exemples :

- Indemnité de licenciement
- Indemnités de mise à la retraite
- Dommages-intérêts
- Plus généralement, toute somme versée au salarié ne constituant pas un élément de salaire

PRIORITÉ DES SAISIES

Pension alimentaire

Saisie ATD

Autres saisies

LA SAISIE SUR SALAIRES



BARÈME AU 01/01/2026 DES SAISIES

hors pension alimentaire

Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable → dans la limite du RSA
Jusqu'à 373,33 €	1/20
Au-delà de 373,33 € et jusqu'à 727,50 €	1/10
Au-delà de 727,50 € et jusqu'à 1 083,33 €	1/5
Au-delà de 1 083,33 € et jusqu'à 1 435,83 €	1/4
Au-delà de 1 435,83 € et jusqu'à 1 789,17 €	1/3
Au-delà de 1 789,17 € et jusqu'à 2 150,83 €	2/3
Au-delà de 2 150,83 €	en totalité

→ Pour chaque personne à la charge du salarié, les seuils mensuels sont majorés de 145,00 €.



EXEMPLE

Calcul de la saisie d'un salarié dont les données sont les suivantes :

- net APRÈS PAS de **1 850 €**
- SATD de 2 500 €
- aucune personne à charge

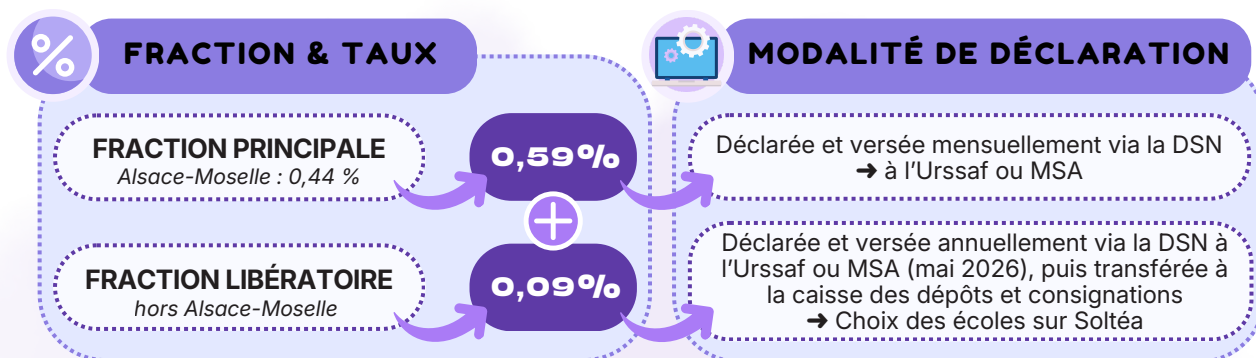
Tranche – Ratio	Détails du calcul		Montant maximum par tranche
T1 – 1/20°	0 → 373,33	$373,33 \times 1/20 = 18,67$	18,67 €
T2 – 1/10°	373,33 → 727,50	$(727,50 - 373,33) \times 1/10 = 35,42$	35,42 €
T3 – 1/5°	727,50 → 1 083,33	$(1\,083,33 - 727,50) \times 1/5 = 71,17$	71,17 €
T4 – 1/4	1 083,33 → 1 435,83	$(1\,435,83 - 1\,083,33) \times 1/4 = 88,13$	88,13 €
T5 – 1/3	1 435,83 → 1 789,17	$(1\,789,17 - 1\,435,83) \times 1/3 = 117,78$	117,78 €
T6 – 2/3	1 789,17 → 1 850,00*	$(1\,850,00 - 1\,789,17) \times 2/3 = 40,55$	40,55 €
TOTAL			371,72 €

***1 850,00** < 2 150,83 → donc borné à **1 850,00** à cette étape dans le cas présent

Références : Code du travail L.3252-1 à L.3252-5 et R.3252-1 à R.3252-49
c. trav. art. R. 3252-2 et R. 3252-3 modifiés
décret 2025-1299 du 24 décembre 2025

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage (TA) est destinée au financement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. Elle est calculée en fonction des rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés.



BASE DE COTISATIONS

- La taxe d'apprentissage est calculée sur la même assiette que les cotisations de sécurité sociale. Elle porte sur l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations, y compris celles des mandataires sociaux assimilés salariés et, le cas échéant, sur la fraction de gratification des stagiaires dépassant le seuil de franchise
- En revanche, sont exclues les rémunérations qui ne relèvent pas du régime français de sécurité sociale
- **Les rémunérations des apprentis sont exonérées de taxe pour les employeurs de moins de 11 salariés**



EXONÉRATION MENSUELLE DES EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Une entreprise peut être exonérée mensuellement de la taxe d'apprentissage si 2 conditions cumulatives sont remplies (ces conditions sont donc vérifiées lors de la DSN sur les données du mois précédent) :

- 1 → **employer au moins un apprenti**
- 2 → **avoir une masse salariale inférieure ou égale à 6 SMIC mensuels**

LA TAXE D'APPRENTISSAGE



EMPLOYEURS ÉLIGIBLES / ASSUJETTIS À LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Employeurs assujettis par principe

- La taxe d'apprentissage est due par les employeurs soumis à l'impôt sur les sociétés (IS), que ce soit de plein droit ou sur option, indépendamment du fait qu'ils soient effectivement redevables ou non de cet impôt
- Elle concerne également les personnes physiques ainsi que les sociétés ayant choisi le régime fiscal des sociétés de personnes, dès lors qu'elles exercent une activité industrielle, commerciale ou artisanale



EMPLOYEURS NON REDEVABLES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- Les sociétés et personnes morales dont l'activité est exclusivement dédiée à l'enseignement, qu'il soit maternel, primaire, secondaire, supérieur, technique, agricole, industriel, commercial ou technologique, ainsi qu'à la formation des disciplines médicales et paramédicales relevant du ministère chargé de la santé
- Les groupements d'employeurs agricoles constitués conformément aux dispositions des articles L. 1253-1 et suivants du code du travail
- Les mutuelles relevant des livres Ier et III du code de la mutualité, exonérées de taxe d'apprentissage jusqu'au 28 février 2025 ; depuis le 1er mars 2025, l'exonération est limitée aux seules rémunérations versées aux apprentis
- Les sociétés coopératives agricoles d'approvisionnement et d'achat, ainsi que leurs unions
- Les sociétés coopératives agricoles de production, de transformation, de conservation et de vente de produits agricoles, ainsi que leurs unions
- Les coopératives et unions artisanales, maritimes, de transport fluvial et de transport
- Les organismes d'habitations à loyer modéré, les sociétés anonymes de crédit immobilier exerçant exclusivement les activités prévues par le code de la construction et de l'habitation, ainsi que les unions d'économie sociale
- Les sociétés coopératives de construction
- **Les associations, fondations, fonds de dotation, congrégations et syndicats exerçant une activité non lucrative, tels que visés par le code général des impôts. Voir ci-dessous***

***La loi de finances pour 2026 a étendu le champ d'application de la taxe d'apprentissage aux associations ainsi qu'à certains autres organismes à but non lucratif. Comme prévu, le réseau des URSSAF a récemment précisé que cette disposition s'applique aux périodes d'emploi réalisées à compter du 1er mars 2026.**

LE VERSEMENT SANTÉ

Le versement santé constitue une aide individuelle destinée à la couverture complémentaire santé des salariés en contrats courts ou à temps très partiel. Cette aide de l'employeur remplace le financement de la couverture collective et obligatoire, à condition que les salariés concernés prouvent leur couverture par un contrat responsable. Les salariés doivent fournir une attestation de l'organisme auprès duquel ils ont souscrit leur complémentaire santé.



COMMENT ?

- Accord de branche
- Accord d'entreprise
- DUE (sauf si les salariés sont déjà couverts à titre collectif et obligatoire)



QUI ?

- Temps partiel ≤ 15 h/semaine si accord collectif ou DUE le prévoit, avec mutuelle responsable.
- CDD ou contrats de mission dont la durée de la couverture « frais de santé » collective et obligatoire est inférieure ou égale à 3 mois



CONDITIONS

Le salarié doit justifier d'être couvert par un contrat responsable



Pour l'appréciation de la durée de trois mois de la couverture santé collective obligatoire, il est tenu compte d'un éventuel renouvellement du contrat. Lorsque deux contrats chacun d'une durée inférieure à trois mois se succèdent et que la durée globale des deux contrats est supérieure à trois mois, le versement santé est dû uniquement au titre du premier contrat.



RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

- Les sommes versées au titre du versement santé sont exonérées de cotisations sociales dans les mêmes conditions et limites que la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance à la condition que le contrat souscrit par le salarié concerné soit responsable au sens de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.
- Ainsi, elles sont également assujetties à la CSG, à la CRDS ainsi qu'au forfait social au taux de 8 % dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

LE VERSEMENT SANTÉ



CALCUL

1



DÉTERMINER LE MONTANT DE RÉFÉRENCE

- Le montant de référence correspond, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié, s'il avait adhéré au régime collectif.
- Lorsque le montant de cette contribution ne peut pas être déterminé, le montant de référence est fixé par arrêté et revalorisé chaque année.
- Il est fixé à **22,27 € en 2026, ou à 7,44 €** pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.
- Lorsque la contribution de l'employeur est forfaitaire en tout ou partie, elle est proratisée en fonction du temps de travail du salarié.

2



DÉTERMINER LE COEFFICIENT MULTIPLICATEUR APPLIQUÉ AU MONTANT DE RÉFÉRENCE

CDI



105 %

CDD OU
CONTRAT DE
MISSION

125 %

Exemple (2026)	Cotisation patronale	Montant du versement retenu
CDD de 2 mois – salaire 2 000 € temps complet	$1\% \times 2\,000\,€ = 20\,€$	$20\,€ \times 125\% = 25\,€$
CDD de moins de 3 mois remplissant les conditions – temps plein	Contribution forfaitaire : 30 €	$30\,€ \times 125\% = 37,50\,€$
CDI à temps partiel (60 h/mois) Contribution forfaitaire proratisée	Contribution forfaitaire : 25 € $25\,€ \times (60\,h / 151,67\,h) = 9,89\,€$ (supérieur au minimum proratisé de 8,81€*) $*22,27\,€ \times 60\,h / 151,67\,h$	$9,89\,€ \times 105\% = 10,38\,€$

LES AIDES À L'APPRENTISSAGE



AIDE UNIQUE EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2026

- Entreprises de moins de 250 salariés
- Niveau de diplôme :
au plus Bac (niv 4)
jusqu'à Bac +2 (niv 5) dans les DOM

c. trav. art. L. 6243-1 et décret n° 2025-174 du 22 février 2025

=

5 000€

ou

6 000€*

*si apprenti en situation de handicap

au titre de la 1ère année



Pour les contrats conclus
du 1er janvier 2023 au 23
février 2025, l'aide est
d'un montant maximum de
6 000 € (c. trav. art. D.
6243-2)

Pour les contrats conclus
depuis le 24 février 2025,
l'employeur doit transmettre
le contrat à l'OPCO dans les 6
mois de sa conclusion

LES AIDES À L'APPRENTISSAGE



AIDE EXCEPTIONNELLE

- Le décret (Décret n° 2026-168) du 6 mars 2026 instaure une aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage.
- Elle s'applique aux contrats conclus à compter du lendemain de sa publication au Journal officiel.
- L'aide concerne la première année d'exécution du contrat.
- Pour les contrats d'apprentissage dont la date de début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027

ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS

Niveau du diplôme	Montant maximum
Niveau 5 (Bac +2 – BTS/DUT)	4 500 €
Niveau 6 (Bac +3/+4)	2 000 €
Niveau 7 (Bac +5)	2 000 €

Non applicable aux niveaux 3 et 4

ENTREPRISES DE 250 SALARIÉS ET PLUS

Niveau du diplôme	Montant maximum
Niveau 3 (CAP, BEP)	2 000 €
Niveau 4 (Bac)	2 000 €
Niveau 5 (Bac +2)	1 500 €
Niveau 6 (Bac +3/+4)	750 €
Niveau 7 (Bac +5)	750 €

**MONTANT PORTÉ À 6 000 € MAXIMUM
LORSQUE L'APPRENTI EST RECONNU
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ**

Conditions pour bénéficier de l'aide :

- Le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'OPCO dans les 6 mois suivant sa conclusion.
- L'employeur ne doit pas avoir déjà perçu une aide à l'embauche pour le même apprenti et la même certification professionnelle.



Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le bénéfice de l'aide exceptionnelle est subordonné au respect d'un quota d'alternants à l'effectif.