



Les aides à l'embauche

MAJ : 19/06/2026

Préambule

Les employeurs peuvent bénéficier de différentes aides à l'embauche permettant **d'alléger le coût du recrutement**. A ce titre, vous trouverez ci-dessous le panorama des aides en vigueur pour 2026 :

- Les aides pour l'embauche d'un demandeur d'emploi
- La réduction générale dégressive unique
- Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé
- Les aides pour l'embauche en alternance
- Le régime social favorable des jeunes entreprises innovantes
- L'aide pour les entreprises du spectacle

1. Les aides pour l'embauche d'un demandeur d'emploi



Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il s'agit d'une aide qui associe formation et accompagnement se déclinant en deux versions :

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (**CUI-CAE**) dans le secteur non marchand pour les employeurs cotisant au régime d'assurance chômage.
- Le contrat initiative emploi (**CUI-CIE**) dans le secteur marchand
 - Cette aide, versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP), se calcule selon un pourcentage du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail (47 % du montant brut du Smic par heure travaillée s'il s'agit d'un CIE ; 95 % de ce montant s'il s'agit d'un CAE).

2. La réduction générale dégressive unique (RGDU)

La réduction générale dégressive unique (anciennement appelée « réduction générale de cotisations patronales », « réduction Fillon », ou appelée « zéro cotisations Urssaf ») a pour objectif de faire baisser les cotisations patronales pour les **salaires n'excédant pas 3 fois le SMIC (valeur au 1^{er} janvier 2026)**, soit 5 469,09 euros bruts par mois. Ce plafond n'évoluera pas en cours d'année, même en cas d'augmentation du SMIC, car est fixé par décret (4 septembre 2025).

La réduction est calculée par salarié en appliquant un coefficient sur la rémunération brute annuelle du salarié.

Par ailleurs, il est important de rappeler que désormais, les primes de partages de la valeur rentrent dans l'assiette de cotisation de la réduction générale.

Un employeur ne peut pas cumuler cette réduction générale avec une autre exonération de cotisations patronales.

3. Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé



Les entreprises employant **au moins 20 salariés** ont l'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés dans une proportion **de 6% de leur effectif**.

Pour cela, diverses aides sont proposées pour permettre aux employeurs de mettre en place des aménagements nécessaires à l'accueil et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'octroi de ces aides est notamment assuré par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle (Agefiph) et sont accordées selon des critères d'éligibilité et des ressources disponibles.

Ainsi, diverses aides sont proposées :

- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ;
- L'aide à l'adaptation des situations de travail ;

- L'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi ;
- L'aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi ;
- L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

4. Les aides pour l'embauche en alternance

Les contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) permettent aux entreprises de recruter des salariés qui suivent une formation en alternance avec des coûts d'embauches réduits.

Attention : Depuis le 30 avril 2024, les contrats de professionnalisation ne sont plus éligibles à l'aide comprise entre 2000 et 6 000 euros.

Les contrats d'apprentissage conclus depuis le 24 février 2025 ouvrent droit à **une aide unique** au titre de la 1^{re} année d'exécution du contrat d'un montant de **5 000 €** (6 000 € si l'apprenti est en situation de handicap), à condition que l'entreprise compte **moins de 250 salariés**, et que diplôme ou un titre à finalité professionnelle préparé soit équivalant au plus au **baccalauréat** (niveau 4).

Concernant **l'aide exceptionnelle**, donc pour les autres diplômes ou titres visés sont désormais fixés les montants suivants pour les contrats conclus entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025 :

6000 € pour l'embauche d'apprentis en situation d'handicap et ce quelle que soit la taille de l'entreprise,

- **5000 euros** pour les employeurs de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac +2 jusqu'à bac +5 ;
- **2000 euros** pour les employeurs d'au moins 250 salariés, sous réserve de respect de conditions particulières liées à l'effectif d'alternants/de contrats favorisant l'insertion professionnelle.

De plus, les contrats d'apprentissage conclu à partir du 8 mars 2026, et dont le début d'exécution intervient avant le 1^{er} janvier 2027, ouvrent droit pour leur 1^{re} année d'exécution à une aide financière dont le montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises de **moins de 250 salariés** : **4 500€** pour les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac +2. Et **2 000 €** pour les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac +3 à Bac +5.

- Pour les entreprises **d'au moins de 250 salariés** et sous réserve de respect de conditions particulières liées à l'effectif d'alternants/de contrats favorisant l'insertion professionnelle : **2 000 €** pour les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau CAP et BEP et jusqu'au Baccalauréat.
1 500 € pour les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac +2. Et **750 €** pour les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac +3 à Bac +5.

Pour rappel, les aides sont soumises au dépôt, dans les délais légaux, du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétence du secteur d'activité de l'entreprise. C'est l'OPCO qui prendra en charge la transmission des informations au ministère chargé de la formation professionnelle et auprès de l'ASP.

Depuis le 1^{er} mars 2025, l'exonération des cotisations salariales spécifiques aux **contrats d'apprentissage** du secteur privé est modifiée :

- La partie de la rémunération des apprentis qui excédera 50% du SMIC sera assujettie à la CSG et à la CRDS.
- Par ailleurs, la partie de la rémunération des apprentis bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales a subi une baisse. Ainsi, seul 50% du SMIC pourra être exonéré de cotisations sociales.

Pour ces deux aides et les contrats conclus depuis le 1^{er} novembre 2025, **le montant de l'aide est proratisé** lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, au titre du premier et du dernier mois du contrat, et en cas de rupture anticipée du contrat au cours de la 1^e année.

Enfin, l'embauche d'un **apprenti reconnu travailleur handicapé permet de faire bénéficier l'employeur d'aide spécifique** qui peut se cumuler avec l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un alternant.

5. Un régime social favorable pour les jeunes entreprises innovantes (JEI)



Une nouvelle entreprise qui investit dans la recherche et le développement peut avoir le statut de jeune entreprise innovante, et pourra bénéficier d'exonération sociales spécifiques.

Pour obtenir le statut de JEI, l'entreprise doit remplir les conditions suivantes :

- Employer moins de 250 personnes
- Réaliser moins de 50 millions de chiffre d'affaires ou avoir un bilan inférieur à 43 millions d'euros
- 50% du capital doit être détenu de manière continue par soit : une personne physique, autre JEI détenue au moins à 50 % par des personnes physiques, association ou fondation reconnue d'utilité publique à caractère scientifique, établissement public de recherche et d'enseignement ou une de ses filiales, société d'investissement.
- Exercer une activité nouvelle : ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, restructuration, reprise ou extension d'activités déjà existantes.
- Avoir été créée depuis moins de 11 ans (si création avant le 1^{er} janvier 2023) ou 8 ans (si création après le 1^{er} janvier 2023).
- Réaliser des dépenses de recherche et développement (R&D) représentant au moins 20% des charges fiscalement déductibles.

Dès lors, une JEI créée avant le 31 décembre 2028 pourra bénéficier d'une **exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales** (cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, cotisation d'assurance vieillesse plafonnée et déplafonnée, cotisations d'allocations familiales).

Pour cela, l'exonération s'applique dans la limite de deux plafonds :

- Un premier plafond correspondant à la **rémunération du salarié** concerné qui doit être inférieur à **4,5 Smic** (8 401,58 euros en 2026).

- Un second plafond applicable **par établissement** : l'exonération s'applique intégralement dans la limite d'un **montant annuel total égal à 5 fois le PASS** (240 300 euros en 2026) pour chaque établissement bénéficiaire.

Les rémunérations concernées par ces exonérations sont celles prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations et versées aux salariés exerçant certaines fonctions (ingénieur-chercheur, technicien, Gestionnaire de projet de R&D,...). Ces exonérations peuvent également être applicables aux mandataires sociaux, sous conditions.

Attention, un principe de non-cumul d'aides s'applique pour un même salarié et sur une même période d'activité.

NB : Un régime fiscal favorable peut également s'appliquer pour les JEI, sous conditions.

6. L'aide pour les entreprises du spectacle



Les entreprises et associations assurant la production d'une représentation de spectacle vivant vont pouvoir sous certaines conditions bénéficier de **l'aide à l'emploi du plateau artistique (APAJ)**.

Le montant diffère selon la taille de la salle dans laquelle la représentation s'est déroulée ainsi que le nombre d'artistes, et ce, dans la limite de **22 000 euros maximum** par entreprise et par année civile.

Pour cela, l'entreprise doit remplir les 4 conditions suivantes :

- Avoir un récépissé de déclaration d'entrepreneur de spectacle
- Avoir un chiffre d'affaires ou un bilan annuel inférieur ou égal à 5 000 000 euros
- Avoir été créée au moins 1 an avant la date de la présentation pour laquelle l'aide est demandée
- Relever de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ou de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285)

L'entreprise ou l'association doit verser une rémunération minimale à chacun des salariés composant le plateau artistique : **2583 euros bruts** pour une rémunération mensualisée à compter du 1^{er} mai 2023 ou **123 euros par cachet** versé à compter du 1^{er} mai 2023.

Enfin la salle où est accordée la représentation de spectacle vivant doit pouvoir accueillir **jusqu'à 500 personnes**.

Par exemple :

Une représentation a lieu dans une salle pouvant accueillir jusqu'à 700 personnes et un cachet de 100 euros est versé à chaque salarié. L'aide ne sera pas accordée.

Une représentation a lieu dans une salle pouvant accueillir jusqu'à 300 personnes, 3 artistes performant et ont une rémunération de 2600 euros bruts mensuels, une aide de 55,35 euros sera versée pour chaque salarié.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com