

FNE-Formation

Questions-réponses

Mise à jour : 09 septembre 2021

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté par la prise en charge de coûts pédagogiques, voire de la rémunération sous certaines conditions. Le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours. A compter du 1^{er} juillet 2021, les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité deviennent également éligibles au FNE-Formation.

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre du régime d'encadrement des aides européennes précisé par la Commission le 9 décembre 2020 (Aide d'État SA.59722 (2020/N), prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par le régime SA.62102 et modifiant le régime SA.56985 – France - COVID-19).

En alternative à ce régime temporaire, il devient possible au 1^{er} juillet 2021 de mobiliser les paramètres du règlement général d'exemption par catégorie (RGEC 2014).

SOMMAIRE

Mobilisation du FNE-Formation	4
Bénéficiaires	5
Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?.....	5
Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ?	6
Actions et formations éligibles.....	6
Quelles sont les actions et formations éligibles ?	6
Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation?	8
Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?	8
Dépenses éligibles.....	9
Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires ?	9
Dossier administratif	10
À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?.....	10
Niveau de l'aide	10
Quel est le niveau de l'aide ?	10
Cofinancements.....	12
Un cofinancement est-il possible ?	12
Organismes de formation.....	13
Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?.....	13
Règles spécifiques	13
À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ?.....	13
À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?.....	13
Modalités de formation.....	13
Aide d'Etat et Encadrement (européen) temporaire des aides aux entreprises	14



Comment calculer les aides publiques reçues au titre de la section 3.1 de l'encadrement temporaire des aides aux entreprises ?	14
Aide d'Etat et Encadrement (européen) du Régime Général d'Exemption par Catégorie (RGEC)	16



Mobilisation du FNE-Formation

À qui m'adresser pour établir ma demande de FNE-Formation ?

L'entreprise doit s'adresser à son opérateur de compétences. En effet, un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande FNE Formation.

Elle doit être en mesure de produire un dossier complet présentant l'action destinée à être soutenue (parcours de formation, bilan de compétences ou VAE). Toutes les formes juridiques d'entreprises sont éligibles, dès lors que la demande d'activité partielle / d'activité partielle de longue durée a été validée, que l'entreprise en difficulté répond aux critères de l'article L.1233-3 du code du travail (hors cessation d'activité) ou que l'entreprise soit en situation de mutation et/ou reprise d'activité. Cela inclut les associations.

Quelles sont les pièces à produire pour le dépôt de ma demande de FNE-Formation ?

Les pièces à produire par l'entreprise pour le dépôt complet de sa demande de subvention sont les suivantes :

- Dossier de demande de subvention à récupérer auprès de l'OPCO et valant attestation sur l'honneur de l'éligibilité de l'entreprise au regard de sa situation
- Copie de la proposition commerciale / devis détaillé ou, le cas échéant, relevé de dépenses prévisionnel (formation interne) ;
- Le cas échéant, copie de la décision d'autorisation d'activité partielle (courriel de l'agence de services et de paiement en cas de décision tacite) et en cas d'activité partielle de longue durée, copie de la décision d'homologation/validation ;

L'action doit contenir les indications suivantes :

- Intitulé de l'action,
- Objectif et contenu de l'action,
- Durée et période de réalisation,
- Modalités de déroulement de l'action,
- Coût de l'action.

Remarque :

- Les accords écrits des salariés placés en activité partielle sont conservés par l'entreprise pendant 3 ans en cas de contrôle *a posteriori*.



Bénéficiaires

Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?

Le dispositif est ouvert pour tous les secteurs :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée)
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité, à l'exception de celles ayant engagé des négociations en matière de PSE)

Sont considérées en difficulté les entreprises qui font face :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

- aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité

Les entreprises en « mutation » correspondent aux sociétés qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique) nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées.



Les « entreprises en reprise d'activité » correspondent aux sociétés qui ont connu une baisse de leur activité à l'occasion de la crise Covid-19 et qui connaissent une reprise nécessitant un soutien par des actions de formation adaptées à leurs besoins.

L'ensemble des salariés en AP / APLD ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et ceux appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective et pour lesquels d'autres dispositifs existent.

Il n'y a pas de condition relative au niveau de diplôme ou à la catégorie socio-professionnelle du salarié formé.

Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.

Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ?

Oui, à compter du 1^{er} janvier 2021, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises bénéficiant d'une décision d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, qu'ils soient en activité ou en inactivité.

Actions et formations éligibles

Quelles sont les actions et formations éligibles ?

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article L. 6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L. 6314-1 du même code, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.

Les actions de formation (cf. article L. 6313-2) doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et



l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.

Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail. Les actions d'adaptation au sens du premier alinéa de l'article L. 6321-1 peuvent également être prises en compte, lorsqu'elles permettent de répondre aux besoins ci-après.

Les parcours peuvent prendre différentes formes.

a. Le Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité :

- changement de métier dans l'entreprise (cf. Nota Bene) ;
- changement de métier dans une autre entreprise ; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ». Ce dispositif fait l'objet d'une instruction spécifique.

b. Le Parcours certifiant donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE.

Ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés.

c. Le Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement :

- nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation et nouveaux services ;
- nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au niveau des fonctions support.

d. Le Parcours anticipation des mutations : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré et externe à l'entreprise (personnalités morales distinctes entre le dispensateur et l'entreprise bénéficiaire) ou, lorsqu'elle en dispose, par un service de formation de l'entreprise (formation interne).

Le FNE-Formation accompagne les parcours de formation pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail...) et couvrant les coûts de



positionnement/évaluation pré-formative, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification et le cas échéant la rémunération¹.

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins en compétences du salarié et/ou de l'entreprise, s'agissant de sa reconversion (en interne de l'entreprise et en complémentarité du dispositif Pro-A le cas échéant), de l'accès à un titre (certifiant, diplômant, compétences socles Cléa, VAE), de réponse aux évolutions liées à l'épidémie de Covid-19 ou aux mutations stratégiques pour le secteur (notamment numériques et écologiques).

NB : Dans le cadre de la reconversion interne, si la branche a conclu un accord permettant la mise en place d'une prise en charge de la Pro A par son Opco, le dispositif Pro A doit être mobilisé prioritairement.

Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation?

La formation ne peut excéder une durée de douze mois.

L'action de formation ne doit pas excéder la date limite d'exécution des actions prévue dans la convention Etat-OPCO.

Il n'y a pas de seuil minimum pour le parcours de formation.

Un salarié placé en activité partielle ou activité partielle de longue durée n'est pas soumis au quota annuel de 30 heures prévu à l'article L. 6321- 6 du code du travail.

Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?

Les actions et formations peuvent être suivies indifféremment pendant le temps de travail ou hors temps de travail (temps d'inactivité). Dans le second cas, l'accord du salarié est indispensable.

¹ Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires (hors AP/APLD) pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés dans le cadre du régime temporaire ; possibilité également de prendre en charge les rémunérations si encadrement par le RGEC 2014, quelle que soit la taille d'entreprise.



Dépenses éligibles

Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires ?

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles.

L'ensemble des coûts éligibles pour la mise en place d'une formation comprennent les coûts pédagogiques et le cas échéant les coûts associés (positionnement pédagogique, évaluation et accompagnement du salarié suivant la formation).

En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur (salaire chargé de décembre de l'année précédente).

S'agissant des coûts horaires, toute demande est examinée dans les conditions prévues à l'article R. 6316-4 du code de travail qui dispose que « les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 [Etat et OPCO notamment] veillent à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».

Dans le cadre du régime d'aide temporaire et pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires, à l'exception de celle déjà soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité et selon les règles qui lui sont propres. Tout autre cofinancement public est exclu.

Les rémunérations peuvent également être prises en compte pour les projets relevant du périmètre RGEC et seront établies sur une base forfaitaire horaire de 11 € à laquelle s'appliquera le taux d'intensité correspondant.

Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire (2 € HT / heure de formation) à la demande de l'entreprise.

Pour les projets financés dans le cadre de l'application du régime d'encadrement temporaire des aides, ce forfait sera pris en charge à 100% par le FNE. Pour les projets financés dans le cadre de l'application du règlement général d'exemption par catégories (RGEC), la prise en charge tiendra compte du taux d'intensité applicable.



Le contrôle de service fait s'effectue par l'OPCO sur la base de la facture de l'organisme de formation ou du « relevé de dépenses » pour la formation interne (cf. art. 1er – 2° de l'arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail) et du certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action.

Dossier administratif

À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?

S'agissant des entreprises en AP / APLD, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.

S'agissant des entreprises en difficulté ou des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

Elle a connaissance des possibles contrôles de l'administration.

Niveau de l'aide

Quel est le niveau de l'aide ?

Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif soit selon les conditions de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat » mis en place dans le cadre de la crise, soit selon celles relevant du régime général d'exemption par catégorie (« RGEC »), lorsqu'elles sont plus favorables.

Prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation si encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires, à l'exception de celle déjà soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité et selon les règles qui lui sont propres. Tout autre cofinancement public est exclu.

Taille de l'entreprise	Activité Partielle (AP)	Activité Partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L. 1233-3 du code du travail	Entreprises en mutation, transition et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100% *	100% *	100% *	100% *
De 300 à 1000 salariés	70%	80%	70%	70%
Plus de 1000 salariés	70%	80%	40%	40%

* Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés.

Le dispositif s'inscrit dans le régime cadre temporaire de soutien aux entreprises (SA 56985), modifié par le régime SA.59722 et prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par le régime SA.62102.

Pour rappel, ce régime prévoit que :

- les entreprises en difficulté (au sens du RGEC 2014) au 31 décembre 2019 sont exclues du dispositif ;
- les entreprises peuvent bénéficier d'une aide maximale de 1 800 000 euros € HT maximum au titre de ce régime (270 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture ; 225 000 € pour les entreprises du secteur agricole primaire).

Une attestation sur l'honneur sera demandée aux entreprises pour s'assurer que ce plafond n'est pas dépassé.

Dispositions relevant du règlement général d'exemption par catégories (RGEC)

Les coûts éligibles dans le cadre de la prise en charge au titre du RGEC comprennent l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation.

Les rémunérations peuvent également être prises en compte pour les projets relevant du périmètre RGEC et seront établies sur une base forfaitaire horaire de 11 € à laquelle s'appliquera le taux d'intensité correspondant.

La rémunération des salariés placés en AP ou APLD ne peut être prise en charge.

L'aide FNE ne peut excéder 2 millions d'euros par projet de formation.

Les taux d'intensité s'établissent comme tel :

	Taille de l'entreprise		
	Petite entreprise (1)	Moyenne entreprise (2)	Grande entreprise (3)
Taux d'intensité	70%	60%	50%

(1) Entreprise qui emploie moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions €.

(2) Entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions EUR ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions €.

(3) Entreprises n'entrant pas dans les catégories (1) et (2).

Cofinancements

Un cofinancement est-il possible ?

Le cofinancement public est exclu, à l'exception de la partie rémunérations pour les entreprises de moins de 50 salariés qui peut être accompagnée par les OPCO, ainsi qu'à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle.



Les OPCO peuvent par ailleurs mobiliser les contributions conventionnelles ou volontaires, qui constituent des fonds privés.

Organismes de formation

Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?

Les organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 restent soumis aux exigences de qualité (décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue).

Règles spécifiques

À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ?

La formation ouverte à distance couvre un champ réglementaire spécifique, précisé notamment dans le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.

À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?

Le même décret rappelle les règles spécifiques à la formation en situation de travail : l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques, la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives (...) et des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. » (Art. D. 6313-3-2)

Modalités de formation



Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré conformément à l'article L. 6351-1 du Code du travail ou directement par l'entreprise (formation interne).

Plusieurs actions peuvent être financées pour un même salarié, dès lors qu'elles sont structurées sous la forme de parcours.

Aide d'Etat et Encadrement (européen) temporaire des aides aux entreprises

Les aides publiques reçues depuis le 20 mars 2020 dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, reçues en application de l'encadrement temporaire des mesures d'aide d'État visant à soutenir l'économie dans le contexte actuel de la flambée de COVID-19 (Régime cadre temporaire SA.56985 pour le soutien aux entreprises) ne doivent pas dépasser un plafond de 1 800 000 € (et spécifiquement de 225 000 € par entreprise du secteur agricole primaire, 270 000 € par entreprise du secteur de la pêche et de l'aquaculture), demande FNE 2021 comprise.

Egalement, l'entreprise ne doit pas avoir été en difficulté (au sens du même règlement général d'exemption par catégorie SA.56985) au 31 décembre 2019.

Comment calculer les aides publiques reçues au titre de la section 3.1 de l'encadrement temporaire des aides aux entreprises ?

En 2021, le FNE-Formation change de statut au regard de la réglementation européenne relative aux aides d'État. Toute subvention sollicitée par une entreprise en 2021 au titre de ce dispositif doit respecter un plafond d'aides publiques. En cas de dépassement du plafond autorisé, il sera demandé à l'entreprise de rembourser l'aide. **C'est à l'entreprise qu'il incombe de vérifier et déclarer le montant d'aides perçues.** Comment calculer ce montant ?

- **Références**

Le FNE-Formation est soumis au régime « SA.56985: COVID-19: Régime cadre temporaire pour le soutien aux entreprises ». Ce régime répond aux dispositions de la section 3.1 de l'encadrement temporaire, qui prévoit un plafond d'aides maximum à respecter.

Par décision du 16 mars 2021, la commission européenne a validé le régime déclaré par la France SA 62102 qui relève le plafond des aides cumulées à 1,8M€ (270 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture ; 225 000 € pour les entreprises du secteur agricole primaire) et qui prolonge les dispositions jusqu'au 31 décembre 2021.



- **Types d'aides entrant ou non dans le calcul**

Les aides entrant dans le calcul de ce plafond de 1,8 millions sont les aides relevant de régimes pris en application de la section 3.1 de l'encadrement temporaire.

Cela comprend notamment :

- la subvention sollicitée au titre du FNE-Formation 2021,
- le fonds de solidarité,
- le dispositif « soutien aux investissements de transformation vers l'industrie du futur »,
- les dispositifs relatifs aux exonérations de cotisations sociales,
- la Prestation Conseil RH
- Appel à projets Territoires d'Industrie
- Appel à projets Résilience
- Appel à projets Modernisation Automobile
- Appel à projets Modernisation Aéronautique
- Appel à projets Décarbonation de l'activité industrielle
- et toute autre aide publique reçue soumise au régime SA.56985. Ces aides peuvent être issues de l'Etat (FNE-Formation 2021, Prestation Conseil RH...), d'une collectivité territoriale, de fonds européens structurels et d'investissement, ou de tout autre organisme public. Elles peuvent prendre la forme de subventions, avances remboursables, garanties, prêts bonifiés. Le régime d'aides servant de base juridique à l'octroi des aides que vous avez reçues figure en principe sur la délibération de la collectivité vous ayant attribué l'aide, sur le courrier de notification de l'aide, sur la convention attributive de l'aide ou dans le texte législatif ou réglementaire constituant la base juridique de l'aide.

Les aides suivantes n'entrent pas dans le calcul :

- toute subvention reçue en 2020 au titre du FNE-Formation,
- l'activité partielle,
- le prêt garanti par l'Etat ou « PGE »,
- l'aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes des entreprises,
- le dispositif « Transco »,
- le crédit impôt recherche,
- les aides perçues au titre des « minimis »,
- les aides perçues au titre de régimes exemptés (RGEC).



- **Période de référence**

La période de référence durant laquelle les aides ont été reçues est la période durant laquelle l'encadrement temporaire est en vigueur, à savoir du 19 mars 2020 au 31 décembre 2021.

- **Taille de référence**

Le cumul des aides perçues s'apprécie à la maille entreprise (SIREN).

Néanmoins, dès lors que l'entreprise fait partie d'un groupe, le plafond d'aides s'apprécie au niveau du groupe.

Aide d'Etat et Encadrement (européen) du Régime Général d'Exemption par Catégorie (RGEC)

En alternative au régime d'encadrement temporaire d'aide aux entreprises, le RGEC peut être appliqué notamment lorsque les conditions sont plus favorables.

Pour plus de détail, se référer au chapitre « Niveau de l'Aide ».