

# LE POINT SUR...

## Les nouvelles aides à l'embauche des jeunes

**Pour faciliter l'entrée des jeunes dans la vie active suite à la crise liée à la Covid 19, le gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures dont des aides spécifiques à l'embauche. Ces aides ont été prévues par la 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 publiée au Journal Officiel du 31 juillet 2020 et par différents décrets d'application publiés en août. Ces dispositions sont donc désormais applicables pour les entreprises.**

### L'AIDE À L'EMBAUCHE DES JEUNES

Cette première aide concerne, d'une manière générale, l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, pour des contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 janvier 2021.

#### ► *Les salariés bénéficiaires*

Cette aide est attribuée pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC (soit 3078.90€ sur la base de 151.67h de travail mensuelles). Ces conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

#### ► *Les entreprises concernées*

L'aide est accessible :

- Aux employeurs assujettis au régime d'assurance chômage, des secteurs marchand ou non marchand.
- Aux entreprises publiques, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte.
- Aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
- Aux employeurs de pêche maritime.
- Aux chambres de métiers et aux chambres d'agriculture.

Les particuliers employeurs ne peuvent pas bénéficier de l'aide.

#### ► *Les conditions d'attribution*

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, les conditions cumulatives suivantes doivent être respectées :

- Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins trois mois.
- La date de conclusion du contrat doit être comprise entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 janvier 2021.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage, ou avoir souscrit un plan d'apurement des cotisations qui est respecté.
- L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le salarié concerné.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.
- Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

# LE POINT SUR...

## Les nouvelles aides à l'embauche des jeunes

### ► *Le montant de l'aide*

L'aide est au maximum de 4 000 euros pour un même salarié. Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu à un rythme trimestriel à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre, dans la limite d'un an.

L'aide n'est pas versée pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle et pour celles au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 31 janvier 2021, un CDI ou un CDD d'une durée d'au moins trois mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans, dans la limite du montant maximal de 4000€.

### ► *Les modalités déclaratives*

La demande d'aide est à adresser, par l'intermédiaire d'un téléservice, à l'ASP (Agence de services et de paiement) dans un délai maximal de quatre mois suivant la date de début d'exécution du contrat. L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

Les premières demandes seront à adresser à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

L'aide est versée sur la base d'une attestation de l'employeur, adressée à l'ASP, justifiant la présence du salarié. L'attestation est transmise dans les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié. Son défaut de production dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de la période.

### ► *Le contrôle*

Le bénéficiaire de l'aide devra tenir à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Le versement sera suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'ASP et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

En cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, la totalité des sommes perçues par l'employeur seront reversées à l'Etat. En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés seront reversées à l'Etat.

Lorsque le recrutement d'un salarié au titre duquel l'employeur a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, l'employeur devra rembourser à l'Etat l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.

## L'AIDE AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Cette seconde aide concerne plus spécifiquement l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

### ► *Les salariés bénéficiaires*

Cette aide peut être attribuée pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5). Pour les contrats de professionnalisation, l'aide est également ouverte pour la préparation d'un certificat de qualification professionnelle. Les salariés en contrat de professionnalisation doivent avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

# LE POINT SUR...

## Les nouvelles aides à l'embauche des jeunes

### ► Les entreprises concernées

L'aide est accessible à tous les employeurs, sans condition d'effectif.

A noter que pour les entreprises d'au moins 250 salariés, l'aide sera accessible si elles respectent un quota minimum d'alternants à leur effectif sur 2021 (mêmes conditions que pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage) à savoir :

- Soit avoir d'un pourcentage minimal de 5% de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leurs effectifs au 31 décembre 2021,
- Soit avoir au moins 3% de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leurs effectifs au 31 décembre 2021, mais avec une progression d'au moins 10% par rapport à 2020.

Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Pour les entreprises de travail temporaire qui ont un effectif d'au moins 250 salariés, mais dont l'effectif de salariés permanents est inférieur à 250 salariés, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

### ► Le montant de l'aide

L'aide est au maximum de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti ou d'un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans et de 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti ou d'un salarié en contrat de professionnalisation de 18 ans et plus. Ce montant majoré, s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation atteint 18 ans.

L'aide est attribuée pour la première année de l'exécution du contrat. Pour les contrats d'apprentissage, au terme de la première année d'exécution du contrat, les entreprises de moins de 250 salariés pourront bénéficier, le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, dans les conditions de droit commun, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

L'aide n'est pas versée en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur. En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est plus versée à compter du mois suivant la date de fin de contrat.

### ► Les modalités déclaratives

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à son OPCO. Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du Ministre chargé de la formation professionnelle qui transmet à l'ASP les informations nécessaires au versement de l'aide.

L'aide est versée à l'employeur par l'ASP, dès le début d'exécution du contrat. Elle est versée chaque mois sur justification de l'exécution du contrat : par transmission de la DSN pour les contrats d'apprentissage et par envoi du bulletin de paie du salarié à l'ASP pour les contrats de professionnalisation. Le défaut de transmission de ces éléments dans le mois suivant, entraîne la suspension du versement de l'aide. Les sommes indûment perçues seront remboursées à l'ASP.

Les employeurs d'au moins 250 salariés soumis au quota d'alternants, doivent en plus transmettre à l'ASP, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat, une attestation sur l'honneur actant leur engagement sur le respect du quota d'alternants. Au plus tard le 31/05/2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés ayant bénéficié de l'aide, devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement du quota d'alternants. A défaut l'ASP pourra récupérer les sommes versées.