



De nouvelles aides à l'embauche de jeunes

Pour relancer l'activité économique et soutenir l'emploi des jeunes affectés par les conséquences de la crise sanitaire, le Gouvernement a instauré trois aides financières exceptionnelles en faveur des entreprises qui recrutent de jeunes salariés.

Une aide pour le recrutement de jeunes de moins de 26 ans

Les entreprises et les associations qui embauchent des jeunes de moins de 26 ans par un contrat conclu entre le 1-8-2020 et le 31-1-2021 peuvent percevoir, sous conditions, une aide financière. Le versement de cette aide peut être demandé depuis le 1-10-2020.

Employeurs bénéficiaires

Les employeurs des secteurs marchand et non marchand, notamment les entreprises et les associations, peuvent demander à bénéficier d'une aide pour le recrutement d'un salarié de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois qui perçoit une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du Smic (soit au plus 20,30 € brut par heure ou 3 078,83 € brut par mois sur la base de 35 h/semaine). Ces conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

Peuvent bénéficier de cette aide les employeurs affiliés à l'assurance chômage établis sur tout le territoire national, y compris les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

À noter. En sont exclus les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs.

Montant de l'aide

4 000 € maximum par embauche. L'employeur perçoit une aide maximale de 4 000 € pour chaque jeune salarié recruté. L'aide est versée à l'employeur à la fin de chaque trimestre depuis le premier jour d'exécution du contrat de travail. L'employeur perçoit au maximum 1 000 € par trimestre sur un an.

À noter. Le montant de l'aide est proratisé en fonction du temps de travail du salarié (par exemple, travail à temps partiel) et de la durée effective du contrat de travail.

Absences du salarié n'ouvrant pas droit à l'aide. L'aide n'est pas due :

- pour les périodes d'absence du salarié n'ayant pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle ou en activité partielle longue durée au cours du trimestre.



Conditions du bénéfice de l'aide

Sept conditions à satisfaire. L'employeur peut percevoir l'aide financière si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1 - le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 3 mois ;
- 2 - le CDI ou le CDD doit être conclu entre le 1-8-2020 et le 31-1-2021 ;
- 3 - l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'Urssaf, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ;
- 4 - l'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée pour le salarié concerné (notamment parcours emploi compétences, contrat initiative emploi, aide au poste, aide à l'alternance, emploi franc, etc.) ;
- 5 - l'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1-1-2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
- 6 - le salarié ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'employeur depuis le 1-8-2020 dans le cadre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- 7 - le salarié doit être maintenu dans l'effectif de l'employeur pendant au moins 3 mois à partir du premier jour d'exécution du contrat.

Succession de contrats

Si l'employeur a conclu avec le salarié un premier CDD ayant ouvert droit à l'aide financière et qu'il conclut avec lui, avant le 31-1-2021, un CDI ou un autre CDD d'au moins 3 mois, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide dans la limite de 4 000 €, même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans au cours du précédent CDD.

En revanche, le renouvellement d'un CDD ayant débuté avant le 1-8-2020 n'ouvre pas droit à l'aide.

Comment bénéficier de l'aide ?

Formalités. L'aide de l'État pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans est gérée, contrôlée et versée par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'employeur a 4 mois maximum à compter de la date de début d'exécution du contrat pour effectuer, par voie dématérialisée, sa demande d'aide auprès de l'ASP. Il doit attester sur l'honneur remplir les conditions cumulatives d'éligibilité dans sa demande d'aide.

L'employeur peut adresser sa demande d'aide à l'ASP depuis le 1-10-2020 via le téléservice ouvert à cet effet.

L'aide est versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié et mentionnant les périodes d'absence du salarié n'ouvrant pas droit à l'aide financière, que l'employeur doit transmettre, via le téléservice, à l'ASP avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. L'absence d'attestation dans ce délai entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre du trimestre concerné.

Contrôle du droit à l'aide

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

Cas de remboursement total ou partiel de l'aide.

L'employeur doit rembourser à l'État la totalité des sommes perçues au titre de l'aide si le recrutement d'un salarié pour lequel il a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié et en cas de déclarations inexactes pour justifier de son éligibilité à l'aide. En cas d'attestations inexactes justifiant la présence du salarié, l'employeur doit reverser à l'État les sommes qu'il a indûment perçues pour les trimestres concernés.

Décret 2020-982 du 5-8-2020, JO du 6

Une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis

Une entreprise qui embauche un apprenti entre le 1-7-2020 et le 28-2-2021 peut bénéficier d'une aide financière exceptionnelle pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, plus avantageuse que l'aide unique.

Conditions d'obtention de l'aide

Pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1-7-2020 et le 28-2-2021, une aide

financière exceptionnelle est versée aux employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master ou bac + 5).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : une condition supplémentaire. Cette aide peut aussi être attribuée à un employeur d'au moins 250 salariés qui, lors de l'attribution de l'aide, s'engage :

- à atteindre, dans son effectif salarié annuel au 31-12-2021, au moins 5 % d'alternants, à savoir des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation, des salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, des volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) et des salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) ;
- ou à atteindre, dans son effectif salarié annuel au 31-12-2021, au moins 3 % de salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation ou de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et à justifier qu'au 31-12-2021 son effectif de ces alternants aura progressé d'au moins 10 % par rapport à 2020 (ou à justifier que son effectif de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation aura progressé au 31-12-2021 et qu'il relève d'une branche dont les entreprises d'au moins 250 salariés devront atteindre en 2021 un seuil, fixé par accord de branche, d'au moins + 10 % de ces alternants par rapport à 2020).

À noter. Ce pourcentage est égal au rapport entre l'effectif d'alternants et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.



Calcul de l'effectif salarié. Pour l'application de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, l'effectif salarié annuel de l'employeur (y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements) correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS art. L 130-1, I).

Bon à savoir. L'entreprise d'au moins 250 salariés soumise à la taxe d'apprentissage mais exonérée de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CGI art. 1609 quinovies) sur les rémunérations versées en 2021 est réputée respecter la condition d'engagement du quota minimal d'alternants.

Montant de l'aide

Première année du contrat. L'aide exceptionnelle versée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage est au maximum de :

- 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un apprenti d'au moins 18 ans (majoration du montant dès le premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans).

2^e et 3^e années du contrat d'apprentissage

Cette aide exceptionnelle attribuée la première année du contrat d'apprentissage remplace l'aide unique d'un montant de 4 125 € pour la première année du contrat d'apprentissage versée aux seules entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis de niveau CAP à bac.

À la fin de la première année, ces entreprises percevront l'aide unique pour la durée du contrat restant à courir, à savoir au maximum 2 000 € pour la 2^e année d'exécution du contrat et 1 200 € pour la 3^e année (et éventuellement 1 200 € pour la 4^e année si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à 3 ans).

Formalités. L'aide est versée à l'employeur chaque mois par l'ASP avant le paiement du salaire à l'apprenti. L'employeur doit indiquer dans la déclaration sociale nominative (DSN) les données se rapportant aux contrats d'apprentissage. À défaut de transmission de ces données, l'aide est suspendue le mois suivant.

Entreprises d'au moins 250 salariés. Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, l'employeur d'au moins 250 salariés doit, dans les 8 mois de la conclusion du contrat, transmettre à l'ASP un des engagements d'emploi d'un quota minimal d'alternants décrit ci-dessus et attester sur l'honneur qu'il s'engage à le respecter.



Le 31-5-2022 au plus tard, l'employeur devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement. À défaut, l'employeur devra rembourser les sommes versées au titre de l'aide exceptionnelle.

Décret 2020-1085 du 24-8-2020, JO du 25 et loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 76, I, JO du 31

Contrat de professionnalisation : une aide au recrutement

Comme pour l'embauche d'un apprenti, l'employeur qui recrute un salarié de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation entre le 1-7-2020 et le 28-2-2021 peut prétendre à une aide financière exceptionnelle pour la première année d'exécution du contrat.

Conditions du bénéfice de l'aide

Pour toutes les entreprises. Si un employeur recrute un salarié âgé de moins de 30 ans (à la date de conclusion du contrat) par un contrat de professionnalisation conclu entre le 1-7-2020 et le 28-2-2021, pour la première année d'exécution du contrat, il a droit à une aide financière exceptionnelle lorsque ce salarié prépare un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master ou bac + 5).

Bon à savoir. L'aide est également accordée à l'employeur si le jeune salarié embauché prépare une qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP, C. trav. art. L 6314-1, 3^e) ou s'il recrute en contrat de professionnalisation expérimental (définition d'un parcours sur mesure) pour l'acquisition par le jeune salarié d'une compétence définie par lui et par l'opérateur de compétences (Opco) (loi Avenir professionnel 2018-771 du 5-9-2018 art. 28, VI, JO du 6).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : un quota minimal d'alternants. Si l'entreprise emploie au moins 250 salariés, pour bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur doit s'engager, lors de l'attribution de l'aide, à atteindre dans son effectif au 31-12-2021 un pourcentage minimal de salariés alternants (à savoir des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation, des salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, des volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise – VIE et des salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche – CIFRE), qui est calculé exactement de la même façon et selon les mêmes modalités que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis (voir en page 9 du dossier).

Montant et versement

Montant de 5 000 € ou 8 000 €. Comme pour les employeurs d'apprentis, l'aide exceptionnelle versée à l'employeur pour la première année d'exécution du contrat de professionnalisation est au maximum de :

- 5 000 € pour un salarié de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un salarié d'au moins 18 ans et de moins de 30 ans (majoration de 5 000 € à 8 000 € dès le premier jour du mois suivant le jour où le salarié atteint 18 ans).

Modalités de versement. L'aide est versée à l'employeur chaque mois par l'agence de services et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération au jeune salarié. Si le contrat de professionnalisation est suspendu et que la rémunération n'est plus versée au jeune salarié, l'aide n'est pas versée à l'employeur pour chaque mois de suspension du contrat. En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation,

l'aide n'est plus versée à l'employeur à partir du mois suivant la date de fin du contrat.

Formalités. Pour percevoir le versement mensuel de l'aide, l'employeur doit transmettre le contrat de professionnalisation pour validation à l'Opco dont il dépend, qui ensuite le dépose auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat. L'employeur doit justifier, chaque mois, de la poursuite du contrat de professionnalisation. Pour cela, il doit transmettre à l'ASP, tous les mois d'exécution du contrat, le bulletin de paie du salarié ; à défaut, l'aide est suspendue le mois suivant.

Contrôle du droit à l'aide

L'ASP, qui gère l'attribution et le versement de l'aide, peut demander à l'employeur ainsi qu'à son Opco toutes les informations et documents complémentaires 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.

Entreprises d'au moins 250 salariés. Comme pour l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, pour bénéficier de l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation, l'employeur doit, dans les 8 mois de la conclusion du contrat, transmettre à l'ASP un des engagements d'emploi d'un pourcentage minimal d'alternants et attester sur l'honneur qu'il s'engage à le respecter. Le 31-5-2022 au plus tard, l'employeur devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement. À défaut, l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'aide.

Décret 2020-1084 du 24-8-2020, JO du 25 et loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 76, II, JO du 31

