

## CORONAVIRUS LES AIDES A L'EMBAUCHE

Dans le cadre du plan de relance, le gouvernement met en place plusieurs mesures afin de soutenir l'embauche et le maintien dans l'emploi.

Plusieurs aides à l'embauche, spécifiques et temporaires, ont ainsi été instaurées :

- aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ;
- aide emplois francs + pour les moins de 26 ans ;
- aide à l'embauche des alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) ;
- aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

Ces aides ont été prolongées par plusieurs décrets successifs : décret n°2021-94 du 30 janvier 2021, décret n°2021-198 du 23 février 2021 et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021

### ➤ AIDE A L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Le Gouvernement a présenté le 23 juillet 2020 le plan « 1 jeune, 1 solution » afin de favoriser l'embauche des jeunes actifs.

Une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en CDI ou CDD d'au moins 3 mois conclus entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 janvier 2021 a ainsi été instaurée. **L'aide vient d'être prolongée jusqu'au 31 mars 2021.**

Le décret n°2020-982 du 5 août 2020 a fixé les conditions d'attribution de cette aide.

L'aide est donc attribuée aux employeurs qui embauchent un **salarié de moins de 26 ans dont la rémunération est inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du SMIC** (soit 20.30 €).

Les conditions d'attributions de l'aide sont les suivantes :

- embauche en CDI, CDI intérimaire ou CDD d'au moins 3 mois entre le 1/08/2020 et le 31/03/2021 ;
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF ou avoir souscrit un plan d'apurement ;
- ne pas bénéficier d'une aide d'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné ;
- ne pas avoir procédé depuis le 1/01/2020 à un licenciement économique sur le poste concerné par l'aide ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de cette aide ;
- le salarié doit être maintenu au moins 3 mois dans ses fonctions.

Le montant de l'aide s'élève à **4000 € au maximum**. Cette aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Elle est versée à **raison de 1000 € au maximum par trimestre** dans la limite d'un an. Le montant de l'aide est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

Enfin, la demande d'aide doit être adressée par l'employeur à l'Agence de service et de paiement (ASP) dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

En pratique, l'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

Il justifie également, dans le cadre d'une attestation, de la présence du salarié. Cette attestation doit être transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, l'aide ne sera pas versée pour la période concernée.

**La plateforme de téléservice sur laquelle la demande d'aide doit être déposée est ouverte depuis le 1er octobre 2020.**

## ➤ AIDE EMPLOIS FRANCS + (-26 ans)

Le plan « 1 jeune, 1 solution » prévoit un montant d'aide boosté pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans à la date de signature du contrat entre le 15 octobre 2020 et le 31 janvier 2021. **Le dispositif vient d'être prolongé jusqu'au 31 mars 2021.**

Le montant de l'aide est de :

- **17 000 euros sur 3 ans pour une embauche en CDI** (7000 euros la 1ère année, puis 5000 euros les années suivantes) ;
- **8 000 euros sur 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois** (5500 euros la 1ère année, puis 2500 euros l'année suivante).

Les règles de proratisation en fonction du temps de travail et de la durée du contrat sont identiques.

Les conditions d'attributions de l'aide sont les suivantes :

- Embauche d'un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, 8, un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou un jeune suivi par une mission locale, qui réside un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- Embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
- le salarié ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant sa date d'embauche ;
- Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir ;
- Ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc. Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à six mois, à l'exception de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation.

La demande d'aide est faite auprès de Pôle Emploi et doit être accompagnée :

- de l'attestation d'éligibilité du salarié mentionnant son adresse. L'attestation d'éligibilité pourra être obtenue par celui-ci sur son espace personnel Pôle emploi, auprès de son conseiller Pôle emploi ou de sa mission locale ;
- d'un justificatif de domicile.

**BON A SAVOIR** : pour vérifier que l'adresse d'un salarié se trouve dans un quartier prioritaire des politiques de la ville rendez-vous sur le site : <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-gp-polville>

L'aide est versée par Pôle emploi chaque semestre : tous les 6 mois à partir de la date d'exécution du contrat, Pôle emploi demande un justificatif de présence du salarié que vous devrez lui renvoyer dans un délai de 2 mois maximum.

## ➤ AIDE EXCEPTIONNELLE A L'EMBAUCHE DES ALTERNANTS

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement a annoncé une aide exceptionnelle à l'embauche des apprentis.

Les décrets fixant les modalités et conditions d'attribution de cette aide ont été publiés le 25 août 2020. (Décrets n°2020-1084, n°2020-1085 et n°2020-1086 du 24 août 2020). Le dispositif vient d'être **prolongé jusqu'au 31 mars 2021** par deux décret du 26 février 2021 (Décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021)

L'aide financière est fixée à :

- **5 000 € pour un alternant de moins de 18 ans ;**
- **8 000 € pour un alternant majeur**

**A NOTER** : l'employeur bénéficie de l'aide de 8 000 euros à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'alternant atteint 18 ans.

Avec cette mesure, le coût du recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage représente pour les entreprises un faible reste à charge : l'aide couvre 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus.

L'aide financière est accordée aux entreprises **durant la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation**. Elle concerne les contrats conclus pour **préparer un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)**.

**À NOTER** : à l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat.

L'aide exceptionnelle est versée aux employeurs :

- **d'apprentis dont le contrat a été conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021 ;**

- **de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021.** L'aide est étendue au certificat de qualification professionnelle (CQP) et aux contrats de professionnalisation expérimentaux accessibles aux structures d'insertion par l'activité économique.

L'aide est versée **sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés.**

**Les entreprises de plus 250 salariés doivent s'engager à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021.**

**L'aide est versée chaque mois** par l'ASP avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

Pour les apprentis, l'employeur doit transmettre dans la DSN les données se rapportant au contrat d'apprentissage. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant l'aide sera suspendue.

Pour les titulaires de contrats de professionnalisation, l'employeur doit transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'ASP. A défaut de transmission de ce bulletin de paie, le mois suivant l'aide sera suspendue.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conduisant au non-paiement de la rémunération par l'employeur, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide cesse d'être due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

**BON A SAVOIR :** En complément de l'aide financière, **un dispositif dérogatoire permet aux apprentis d'être accueillis en CFA jusqu'à 6 mois (au lieu de 3 mois habituellement) après le début du cycle de formation, s'ils n'ont pas trouvé d'employeur prêt à les accueillir.** Cette mesure s'applique pour les entrées en formation entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020.

## ➤ **AIDE A L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**Un décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020 institue une aide temporaire à l'embauche des travailleurs handicapés d'un montant maximum de 4000 €.**

**Le décret n°2021-168 du 23 février 2021 prolonge ce dispositif pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2021.**

L'aide est attribuée aux **entreprises et associations situés sur le territoire national**. Les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles.

Elle est ouverte aux employeurs qui embauchent un **salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dont la rémunération est inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du SMIC** (soit 20.30 € en 2020).

Les conditions d'attributions de l'aide sont les suivantes :

- embauche en CDI ou CDD d'au moins 3 mois entre le 1/09/2020 et le 30/06/2021 ;
- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF ou avoir souscrit un plan d'apurement ;
- ne pas bénéficier d'une aide d'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné ;
- ne pas avoir procédé depuis le 1/01/2020 à un licenciement économique sur le poste concerné par l'aide ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er septembre au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de cette aide ;
- le salarié doit être maintenu au moins 3 mois dans ses fonctions.

Le montant de l'aide s'élève à **4000 € au maximum**. Cette aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Elle est versée à **raison de 1000 € au maximum par trimestre** dans la limite d'un an. Le montant de l'aide est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

Enfin, la demande d'aide doit être adressée par l'employeur à l'Agence de service et de paiement (ASP) dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

**La plateforme de téléservice sur laquelle la demande d'aide doit être déposée est ouverte depuis le 4 janvier 2021.**

L'aide est versée sur la base d'une attestation de présence du salarié fournie par l'employeur dans les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre (le décret du 23 février 2021 a fait passé ce délai de 4 à 6 mois). Son absence entraîne le non versement définitif de l'aide pour la période considérée. Le versement peut être suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'ASP lors de ses contrôles.

L'employeur rembourse les sommes perçues au titre de cette aide quand :

- l'embauche du travailleur handicapé a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- les déclarations de l'employeur ou les attestations fournies par lui ne sont pas exactes.

### ➤ **LES AIDES SONT-ELLES DUES EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE ?**

Un employeur peut avoir recours à l'activité partielle pour un salarié embauché sur un contrat donnant lieu à une aide à l'embauche.

Néanmoins, l'aide ne sera pas due pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle au titre de l'article R. 5122-1 du code du travail ou en position d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 - relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Le calcul du montant de l'aide se fera donc au prorata en excluant les jours considérés.