

## Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

<b>Employeurs éligibles</b>	<p>Sont éligibles à l'aide les employeurs mentionnés à l'article L 5134-66 du Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- employeurs assujettis au régime d'assurance chômage,</li><li>- groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et employeurs de pêche maritime) établis sur tout le territoire national (Décret art. 1, al. 1).</li></ul> <p>Les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide (Décret art. 1, al. 1).</p> <p>L'employeur doit être <b>à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.</b></p> <p>L'employeur ne doit pas :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- bénéficier d'une autre aide de l'Etat liée à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné ;</li><li>- avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné par l'embauche depuis le 1er janvier 2020.</li></ul>
<b>Salariés ouvrant droit à l'aide</b>	<p>Le salarié doit être <b>âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat.</b></p> <p>Sa rémunération doit être <b>inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC</b> (soit 3 078.84 € bruts par mois pour un temps plein).</p>
<b>Contrats ouvrant droit à l'aide</b>	<p>Le salarié doit être embauché en <b>CDI ou en CDD d'au moins 3 mois</b> (Décret art. 1, al. 2).</p> <p>L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre <b>le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021</b> (Décret art. 1, al. 2).</p> <p>Le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1er août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide.</p> <p><b>Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.</b></p>
<b>Montant et conditions d'attribution de l'aide</b>	<p>L'aide de l'Etat est due <b>à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.</b></p> <p>Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le <b>montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié</b> (Décret art. 2, al. 1).</p> <p>Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail (Décret art. 2, al. 2).</p> <p>L'aide n'est pas due (Décret art. 2, al. 3) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;</li><li>- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle « classique » au titre de l'article R 5122-1 du Code du travail ;</li><li>- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle de longue durée (APLD) au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée au cours du trimestre considéré.</li></ul> <p>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 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal de 4 000 € (Décret art. 3).</p>

<p><b>Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?</b></p>	<p>La demande d'aide est adressée par l'employeur par l'intermédiaire d'un <b>téléservice auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP)</b> dans un <b>délaï maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat</b>.</p> <p>L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide (<i>Décret art. 4</i>).</p> <p>La demande d'aide pourra être adressée à l'ASP seulement <b>à compter du 1er octobre 2020</b> auprès de l'Agence de services et de paiement (<i>Décret art. 6</i>).</p>
<p><b>Versement de l'aide</b></p>	<p>L'aide est versée sur la base <b>d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié</b>.</p> <p>Cette attestation, adressée par l'intermédiaire d'un téléservice, auprès de l'ASP, est transmise dans <b>les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat</b>. Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié pour lesquelles l'aide n'est pas due (<i>Décret art. 4, al. 2</i>).</p> <p>L'ASP assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide (<i>Décret art. 6, al. 7</i>).</p>
<p><b>Contrôle et sanctions</b></p>	<p>L'employeur doit tenir à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Pour exercer ce contrôle, l'ASP dispose aussi de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'Acosse et de la CCMSA (<i>Décret art. 6, al. 1</i>).</p> <p><b>Le défaut de production, par l'employeur, de l'attestation justifiant la présence du salarié au titre d'un trimestre dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période</b> (<i>Décret art. 4, al. 3</i>).</p> <p>Le versement de l'aide est 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 (<i>Décret art. 6, al. 3</i>).</p> <p>L'employeur rembourse le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide 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 (<i>Décret art. 6, al. 4</i>).</p> <p>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 sont reversées à l'Etat (<i>Décret art. 6, al. 5</i>).</p> <p>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 sont reversées à l'Etat (<i>Décret art. 6, al. 6</i>).</p>

## Aide pour l'emploi des travailleurs handicapés

En attente de la publication du décret

<b>Employeurs éligibles</b>	<p>Sont éligibles à l'aide les employeurs mentionnés à l'article L 5134-66 du Code du travail (employeurs assujettis au régime d'assurance chômage, groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et employeurs de pêche maritime) établis sur tout le territoire national.</p> <p>Les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.</p> <p>L'employeur doit être <b>à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.</b></p> <p>L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1er janvier 2020.</p>
<b>Salariés ouvrant droit à l'aide</b>	<p>Le salarié doit avoir la <b>reconnaissance de travailleur handicapé</b> ;</p> <p>Sa rémunération doit être <b>inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC</b> (soit 3 078.84 € bruts par mois pour un temps plein).</p>
<b>Contrats ouvrant droit à l'aide</b>	<p>Le salarié doit être embauché en <b>CDI ou en CDD d'au moins 3 mois</b>.</p> <p>L'aide est accordée pour les contrats de travail conclus entre le <b>1er septembre 2020 et le 28 février 2021</b>.</p>
<b>Montant et conditions d'attribution de l'aide</b>	<p>L'aide de l'Etat 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 <b>1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an</b>. Le montant maximal de l'aide est donc égal à <b>4 000 € pour un même salarié</b>.</p> <p>Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.</p> <p>L'aide n'est pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;</li><li>- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle « classique » au titre de l'article R 5122-1 du Code du travail ;</li><li>- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle de longue durée (APLD) au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée au cours du trimestre considéré.</li></ul>
<b>Comment faire sa demande d'aide ?</b>	<p>La demande d'aide est adressée par l'employeur par l'intermédiaire <b>d'un téléservice auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP) dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat</b>.</p>
<b>Versement de l'aide</b>	<p>L'aide est versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. Cette attestation, adressée par l'intermédiaire d'un téléservice, auprès de l'ASP, est transmise <b>dans les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat</b>. Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié pour lesquelles l'aide n'est pas due. L'ASP assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.</p>
<b>Contrôle et sanctions</b>	<p>L'employeur doit tenir à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Pour exercer ce contrôle, l'ASP dispose aussi de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'Accoss et de la CCMSA.</p> <p><b>Le défaut de production, par l'employeur, de l'attestation justifiant la présence du salarié au titre d'un trimestre dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.</b></p> <p>Le versement de l'aide est 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.</p> <p>L'employeur rembourse le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide 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.</p> <p>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 sont reversées à l'Etat.</p>

## Aide exceptionnelle pour l'apprentissage et le contrat de professionnalisation

Loi de finances rectificative pour 2020 (loi 2020-935 du 30 juillet 2020, art. 76, JO du 31)

Décret 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis

Décret 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Cette aide sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés ;
- et aux entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage dans leur effectif en 2021, selon des modalités définies par décret (faute de quoi il faudra rembourser les sommes perçues.).

### Condition de quota pour les employeurs de 250 salariés et plus

Pour bénéficier de l'aide, les employeurs de 250 salariés et plus doivent respecter une condition de quota d'alternants à l'effectif sur 2021 (décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 3 ; décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 2).

L'effectif est calculé en appliquant les règles prévues en matière de sécurité sociale (article L. 6243-1-1 du Code du Travail).

#### ▪ Employeurs de 250 salariés et plus assujettis à la taxe d'apprentissage :

Ainsi, à partir de 250 salariés, l'entreprise doit être exonérée de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021 pour pouvoir bénéficier de l'aide exceptionnelle (loi 2020-935 du 30 juillet 2020, art. 76, I 1° ; décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 3, IV ; décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 2, IV).

Ce qui suppose (CGI art. 1609 quinquies, I, al. 5 à 8) :

- soit d'avoir à l'effectif sur 2021 au moins **5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** (en tenant compte, pendant l'année suivant la date de fin d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat), de jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ;
- soit d'avoir au moins **3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sur 2021, avec dans ce cas une condition de progression par rapport à 2020 (progression d'au moins 10 % ou taux supérieur prévu par accord de branche).**

#### ▪ Employeurs de 250 salariés et plus non assujettis à la taxe d'apprentissage :

Les entreprises de 250 salariés qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier, au 31 décembre 2021, d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation :

- Soit d'avoir à l'effectif sur 2021 au moins **5 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** (en tenant compte, pendant l'année suivant la date de fin d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat), de jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ;
- Soit d'avoir au moins **3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sur 2021, avec dans ce cas une condition de progression par rapport à 2020 (progression d'au moins 10 % ou taux supérieur prévu par accord de branche).**

#### ▪ Entreprises passant sous les 250 salariés en 2021 :

Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, se verront appliquer les règles ci-dessus prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés (décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 2, II ; décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 3, II).

- Entreprises de travail temporaire : qui ont un effectif de 250 salariés ou plus, mais dont l'effectif de salariés permanent est inférieur à 250 salariés :

Employeurs éligibles

	<p>Bien que celles-ci ne soient pas redevables de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, elles se verront appliquer les conditions de quota des entreprises de 250 salariés (<i>décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 2, III ; décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 3, III</i>).</p> <p>Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, pour qui l'aide est subordonnée à l'engagement du respect des quotas d'alternants, <b>elles doivent transmettre une attestation sur l'honneur à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.</b> A défaut, l'aide n'est pas due.</p>
<p><b>Salariés ouvrant droit à l'aide</b></p>	<p>Les salariés en contrat de professionnalisation doivent avoir <b>moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.</b></p> <p>Il n'y a <b>pas de condition d'âge pour les apprentis</b>, sachant qu'il faut en général avoir moins de 30 ans pour entrer en apprentissage.</p>
<p><b>Contrats ouvrant droit à l'aide</b></p>	<p>L'aide exceptionnelle est accordée pour l'embauche d'un salarié ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation <b>entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.</b></p> <p>L'aide est accordée pour les apprentis et 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 (soit le niveau Bac+5 : master par exemple).</p> <p>Pour les contrats de professionnalisation, l'aide est également ouverte pour la préparation d'un certificat de qualification professionnelle et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel.</p>
<p><b>Montant et conditions d'attribution de l'aide</b></p>	<p>L'aide est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>5 000 € pour un apprenti ou salarié mineur ;</b></li> <li>- <b>et de 8 000 € pour un apprenti ou salarié majeur au titre de la première année d'exécution du contrat.</b></li> </ul> <p>Elle est calculée sur la base de 8 000 € à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié atteint 18 ans (<i>décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 1, I et II ; décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 2, II et III</i>).</p>
<p><b>Versement de l'aide</b></p>	<p>Pour les apprentis, l'aide est versée dans les mêmes conditions que l'aide unique déjà existante (<i>article D. 6243-2 du Code du Travail</i>), à savoir mensuellement par l'ASP dès le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Elle continuera à être versée tant que l'employeur adresse la déclaration sociale nominative (DSN) justifiant de l'exécution du contrat chaque mois (<i>décret 2020-1085 du 24 août 2020, art. 1, III</i>).</p> <p>Pour les contrats de professionnalisation, l'aide est également versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP. À défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue (<i>décret 2020-1084 du 24 août 2020, art. 1, IV</i>).</p> <p>Lorsque le contrat de travail est suspendu et que cela entraîne le non-versement du salaire, l'aide n'est pas due pour les mois considérés.</p> <p>Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage auprès de l'OPCO qui le transmet à l'administration.</p> <p>En retour, le ministère chargé de la formation professionnelle transmet à l'ASP les informations nécessaires au versement de l'aide, ce qui vaut décision d'attribution.</p> <p><u>Règle additionnelle pour les employeurs de 250 salariés et plus :</u></p> <p>Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, pour qui l'aide est subordonnée à l'engagement du respect des quotas d'alternants, <b>elles doivent transmettre une attestation sur l'honneur à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.</b> A défaut, l'aide n'est pas due.</p> <p>Enfin, <b>au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement de quota.</b> À défaut, l'ASP pourra récupérer les sommes versées au titre de l'aide.</p>