

Paris le 1<sup>er</sup> septembre 2020

## Objet : Nouvelles aides à l'embauche

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver ci-dessous les dernières mesures en matière d'aides à l'embauche proposées par le gouvernement pour tenter de limiter le chômage des jeunes en cette période particulière.

### Aide à l'embauche des jeunes

L'aide est accordée pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans et dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le SMIC (soit 3 078, 84 € bruts par mois pour un jeune travaillant à temps plein). Ces deux conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat de travail.

Le jeune doit en outre être embauché entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021 :

- soit en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- soit en contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins 3 mois.

Pour en bénéficier 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 et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou bien avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues. Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues au titre de la période antérieure au 30 juin 2020, le plan d'apurement peut être souscrit dans les conditions et selon les modalités définies par la 3e loi de finances rectificative pour 2020.

Pour bénéficier de l'aide, les conditions suivantes doivent aussi être remplies :

- 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 au titre du salarié concerné ;
- l'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1er 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 1er 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 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

L'aide est égale à 4 000 € au maximum pour un même salarié. Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail (décret 2020-982 du 5 août 2020, art. 2).

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 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. Par exemple, un jeune embauché en CDD de 3 mois et qui travaille à temps plein ouvre droit à une aide de 1 000 €.

L'aide n'est pas due :

- 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 ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé, au cours du trimestre considéré, en position d'activité réduite pour le maintien en emploi (nouveau dispositif temporaire également désigné sous le terme d'activité partielle de longue durée).

Pour ce qui est des démarches, l'employeur pourra adresser sa demande d'aide à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 1er octobre 2020, par l'intermédiaire d'un téléservice. Il aura 4 mois pour le faire à partir de la date de début d'exécution du contrat.

L'employeur devra attester sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

L'aide sera versée par l'ASP sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié et transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail. Cette attestation mentionnera, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié ne donnant pas droit à l'aide (voir plus haut). Son défaut de production dans les délais requis entraînera le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

Compte tenu de l'importance de ces démarches et du suivi manuel nécessaires pour le versement de ces aides, le cabinet n'accompagnera pas ses clients dans cette mesure. Les clients employeurs concernées devront veiller à procéder eux-mêmes à l'obtention et au suivi de ces aides.

### **Apprentis et contrat de professionnalisation**

Une aide exceptionnelle a été mise en place pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 par la troisième loi de finances rectificative pour 2020

L'aide est accordée pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit le niveau Bac + 5 : master, etc.)

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat. Il n'y a pas de condition d'âge pour les apprentis, sachant qu'il faut avoir moins de 30 ans pour entrer en apprentissage.

L'aide est de 5 000 € pour un apprenti ou salarié mineur (moins de 18 ans) et de 8 000 € pour un apprenti ou salarié majeur au titre de la première année d'exécution du contrat.

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.

Pour les apprentis, l'aide est versée dans les mêmes conditions que l'aide unique déjà existante à savoir mensuellement par l'Agence de services et de paiement 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.

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'Agence de services et de paiement. À défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En revanche, l'aide n'est pas due en cas de non-versement d'une rémunération à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation. De même, en cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès de l'administration, ce qui suppose au préalable de le transmettre à l'OPCO.  
En retour, le ministère chargé de la formation professionnelle transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) les informations nécessaires au versement de l'aide, ce qui vaut décision d'attribution.

### **Aide pour l'embauche de travailleurs handicapés, sans limite d'âge**

Un projet de décret a été envoyé aux partenaires sociaux dès le 27 août. L'aide serait accordée en cas d'embauche :

- d'un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (c. trav. art. L. 5213-1 et L 5213-2) ;
- dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 fois le SMIC ;
- quel que soit son âge.

Ces conditions s'apprécieraient à la date de conclusion du contrat.

L'embauche devrait s'effectuer en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois et le contrat devrait être conclu entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021.

L'aide serait égale à 4 000 € au maximum pour un même salarié.

Elle serait due à compter du premier jour d'exécution du contrat et versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les trimestres à raison de 1 000 € par trimestre dans la limite d'un an (4 trimestres x 1 000 € = 4 000 €).

Le montant de l'aide serait proratisé en fonction du temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat. Par exemple, un jeune embauché en CDD de 3 mois et qui travaille à temps plein ouvre droit à une aide de 1 000 €.

L'aide ne serait pas due :

- pour les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pour les périodes d'activité partielle de droit commun et d'activité partielle de longue durée du salarié.

Nous vous invitons à contacter votre gestionnaire de paie habituel pour toute demande de précisions complémentaires.

Très cordialement.

Le Président  
**Monsieur François Epelbaum**