

Aides aux entreprises :

1/ L'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Suite aux annonces du Président de la République, un décret a été publié le 6 août 2020 instaurant et fixant les conditions de l'attribution et du versement de l'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

Quelles entreprises peuvent en bénéficier ?



Peuvent bénéficier de cette aide **les employeurs du secteur privé, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte.** Les particuliers employeurs sont également **exclus de l'aide.**

Sous quelle conditions peut-on bénéficier de l'aide ?

L'aide est attribuée **sous réserve de remplir plusieurs conditions cumulatives :**



- Le salarié doit être **âgé de moins de 26 ans ;**
- La rémunération prévue au contrat **doit être inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du SMIC (soit 3078,90 € bruts par mois pour un salarié à temps plein) ;**

A NOTER: ces 2 conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat de travail

- Il doit être embauché en **CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 3 mois ;**
- Le contrat doit être **conclu entre le 1er 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 et des contributions de sécurité sociale (URSSAF/MSA) ou d'assurance chômage, ou doit avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.**
Pour les cotisations et contributions restant dues avant le 30 juin 2020, cf note d'information précédente "[COVID 19 : Les nouvelles mesures en faveur des entreprises sont enfin parues](#)".
- 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 ;
- Aucun licenciement pour motif économique sur le poste concerné** par l'aide ne doit être intervenu **depuis le 1er janvier 2020 ;**
- 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 est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Quel est le montant de l'aide ?



Le montant de l'aide s'élève à **4 000 euros au maximum pour un même salarié**, 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 de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.



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.**

L'aide peut-elle être réduite?



Oui, l'aide ne sera 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 en position d'**activité réduite pour le maintien en emploi** (dispositif spécifique d'activité partielle longue durée) au cours du trimestre considéré.

Peut-on bénéficier de l'aide, en cas de succession de contrats ouvrant droit à l'aide?



Lorsque le salarié a été engagé par l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide, et qu'ils concluent, 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 par salarié de 4000€.



A qui et comment adresser la demande d'aide?

L'aide est gérée par l'**Agence de services et de paiement (ASP)**. Elle assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.



La demande du bénéfice de l'aide est adressée par l'employeur, par l'intermédiaire d'un téléservice, auprès de l'ASP, à partir du 1er octobre 2020 et dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. L'employeur attestera sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité.

Ensuite, la **demande de paiement devra être transmise** par l'intermédiaire du téléservice de l'ASP, **dans les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.** Elle mentionnera, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié.

Quels contrôles pourront être réalisés par l'ASP ?



L'employeur tient à la **disposition de l'ASP, dans le délais d'un mois, tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité** de l'aide.

L'ASP disposera aussi de l'accès à des **données d'autres d'administrations publiques**, notamment celles de l'ACOSS (URSSAF) et de la Caisse centrale de la MSA.



Quelles sanctions ?

- Lorsque le recrutement d'un salarié pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié : **remboursement de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.**
- Lorsque l'attestation justifiant la présence du salarié est transmise hors délais : **l'aide n'est pas versée au titre de la période concernée.**
- Lorsque les documents à produire à l'ASP ne sont pas transmis dans le délai d'un mois et ne permettent pas de contrôler l'exactitude de ses déclarations : **suspension du versement.**
- Lorsque l'ASP constate le **caractère inexact** des déclarations de l'employeur **justifiant l'éligibilité de l'aide** : **remboursement de l'intégralité des sommes perçues à l'Etat.**
- Lorsque l'ASP constate **caractère inexact** des attestations de l'employeur **justifiant la présence du salarié** : **remboursement des sommes indûment perçues au titre des trimestres considérés à l'Etat.**



Notre service social reste à votre disposition pour toute question relative à ce dispositif.