

CERFRANCE vous informe

31 août 2020

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

Un décret, publié au Journal officiel du 6 août 2020, concrétise le plan jeunes présenté par le Gouvernement le 23 juillet dernier. Il instaure une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans qui sont en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois conclus entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021.

Dans le contexte de la crise économique et sociale actuelle, le Gouvernement a prévu un plan de relance afin de favoriser l'emploi des jeunes qui intègrent le marché du travail. L'objectif est, notamment, de proposer une aide financière aux entreprises afin de les inciter à recruter des jeunes bien qu'elles soient dans une période d'incertitude économique. Le décret du 5 août décline les modalités de versement de cette aide.

1. Qui sont les employeurs éligibles ?

Sont éligibles à l'aide les employeurs :

- Du secteur marchand et non marchand, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte, et des particuliers employeurs ;
- A jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard, notamment, de l'administration fiscale et de l'Urssaf/MSA ;
- Qui ne bénéficient pas d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné ;
- Qui ne bénéficient pas non plus avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.

2. Quelles sont les conditions concernant le salarié ?

Le salarié doit :

- Avoir moins de 26 ans ;
- Bénéficier d'une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic ;



- Etre embauché en CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- Ne pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

Remarque : Si le salarié était lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide et que ce dernier conclut, avant le 31 janvier 2021, un CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois, l'employeur continue de bénéficier de l'aide même si le salarié a dépassé les 26 ans au cours du précédent contrat.

3. Quels sont le montant et les modalités de versement de l'aide ?

Le montant de l'aide s'élève à 4.000 € au maximum pour un même salarié. Cette aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée 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.

Remarque : L'aide n'est pas due pour les périodes d'absence sans rémunération du salarié, pour les périodes où le salarié est placé en activité partielle (au titre de l'article R.5122-1 du Code du travail), et pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi.

4. Quelles sont les formalités pour bénéficier de l'aide ?

La demande de l'aide est adressée par l'employeur dans le cadre d'un téléservice auprès de l'Agence de services et de paiement 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.

Remarque : Les demandes sont adressées à l'Agence de services et de paiement à compter du 1^{er} octobre 2020.

Remarque : L'agence de services et de paiement peut effectuer des contrôles de l'éligibilité de l'aide. En conséquence, le versement de l'aide peut être suspendu si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés attestant de l'exactitude de ses déclarations. A défaut, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues.