

Emploi des jeunes : les aides pour l'employeur



Le plan « 1 jeune, 1 solution » accompagne les 16-25 ans pour les aider à construire leur avenir avec notamment l'entrée en vigueur des nouvelles mesures pour favoriser l'embauche d'alternants à la rentrée 2020

EMBAUCHE D'UN.E JEUNE DE MOINS DE 26 ANS

QUI ?

Tous les employeurs (du secteur marchand comme non marchand) sont éligibles quel que soit l'effectif à l'exception toutefois des établissements publics administratifs, établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte et particuliers employeurs.

Cependant l'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État (en matière d'insertion, d'accès ou de retour à l'emploi, pour le même salarié) et ne doit pas avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.

L'aide est accordée pour l'embauche d'un salarié

- âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat et dont la rémunération est inférieure ou égale à deux fois le SMIC (soit 3 078,84 euros bruts /mois pour un temps plein).
- en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois
- L'embauche (y compris la date de conclusion du contrat) doit être réalisée

entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021

COMBIEN ?

L'aide est égale à 4 000 € au maximum pour un même salarié. Son montant est proratisé en fonction de la durée du travail et de la durée du contrat. Elle est versée chaque trimestre à hauteur de 1000 € au maximum dans la limite d'un an.

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 ou d'activité partielle de longue durée.

Précision : Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide, conclut avant le 31/01/2021 un CDI ou un CDD 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 2020-982 du 5 août 2020, JO du 6

COMMENT ?

Dans les 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat, l'employeur doit adresser sa demande d'aide à l'Agence de services et de paiement (ASP). Il devra attester sur l'honneur qu'il remplit les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

Précision : Ce téléservice ne sera disponible qu'à compter du 1er octobre 2020.

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.

Attention : Son défaut de production dans les délais requis entraînera le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

CONTROLES

Le versement de l'aide sera suspendu si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'Agence de services et de paiement pour contrôler l'exactitude de ses déclarations.

En outre, l'employeur devra rembourser l'aide perçue si les vérifications effectuées par l'ASP montrent que :

- le recrutement du jeune au titre duquel il a bénéficié de l'aide a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- les déclarations qu'il a faites pour bénéficier de l'aide ou les attestations qu'il a produites pour justifier la présence du salarié sont inexactes.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



QUI ?

Tous les employeurs,

- y compris ceux de 250 salariés et plus, mais pour ces derniers sous condition d'avoir un quota minimum d'alternants à l'effectif.
- Pour :
 - les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à professionnel équivalant, au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit le niveau Bac + 5 : master, etc.).
 - les contrats de professionnalisation, un certificat de qualification professionnelle
 - les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel.

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

L'apprentissage est déjà généralement réservé aux moins de 30 ans.

Seuls les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 sont éligibles à l'aide.

COMBIEN ?

L'aide est de :

- 5 000 € pour un mineur (moins de 18 ans)
- 8 000 € pour un majeur au titre de la 1ère année d'exécution du contrat.
- Elle est calculée sur la base de 8 000 € à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le salarié atteint 18 ans.

L'aide n'est pas due

- en cas de non-versement d'une rémunération à l'employé ;
- en cas de rupture anticipée du contrat, dès le mois suivant la date de fin du contrat.

Au terme de la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises (<250 salariés) qui bénéficient de l'aide exceptionnelle pourront recevoir l'aide unique pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

L'aide unique concerne les contrats des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.



Note : les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'Agence de service et de paiement.

COMMENT ?

L'employeur transmet le contrat à son OPCO (Opérateur de compétences), qui le dépose auprès de l'administration. 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.

Pour les apprentis, l'aide est versée dans les mêmes conditions que l'aide unique, 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.

Pour les contrats de professionnalisation, l'aide est également versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur : chaque mois, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'ASP. À défaut, l'aide est suspendue.

Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés et plus doivent transmettre à l'ASP

- une attestation sur l'honneur de respecter les règles de quotas sur 2021, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. À défaut, l'aide n'est pas due.
- et au plus tard le 31 mai 2022, une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement de quota. À défaut, l'ASP pourra récupérer les sommes versées au titre de l'aide.

Décrets 2020-1084 et 2020-1085 du 24 août 2020, JO du 25

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à revenir vers notre Pôle Social:

Le Mans 02 43 87 00 02

Paris 01 42 12 88 55

accueil@agilysconseil.fr

Source : Direction de l'information légale et administrative. : Publié le 28 août 2020