



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

Comme annoncé dans le cadre du plan « *1 jeune, 1 solution* » (cf note CNAMS envoyée le 23 juillet 2020), une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans est instaurée, pouvant aller jusqu'à 4 000 €. Un décret du 5 août 2020, publié au JO du 6, en fixe les conditions et modalités.

Employeurs et candidats à l'embauche concernés

Employeurs :

Tous les employeurs relevant de l'UNEDIC et établis sur le territoire français sauf les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs.

Candidats à l'embauche :

La personne embauchée permettant d'avoir accès à cette aide doit avoir moins de 26 ans lors de la conclusion du contrat (le niveau de diplôme n'est pas un critère d'éligibilité).

Contrats ouvrant droit à l'aide

- CDD d'au moins 3 mois ou CDI,
- Contrats à temps complet ou à temps partiel, le montant de l'aide étant calculé au prorata en cas de temps partiel,
- Conclusion du contrat entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021,
- Rémunération inférieure ou égale à 2 fois le SMIC horaire (soit actuellement 20,30 € maximum) lors de la conclusion du contrat, sachant que la rémunération du salarié peut être modifiée en cours de contrat.

Précision : si un jeune de moins de 26 ans est engagé en CDD ouvrant droit à l'aide pour l'entreprise, et qu'avant le 31 janvier 2021, il obtient un CDI ou un nouveau CDD d'au moins 3 mois, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide liée à l'embauche de ce salarié, même si celui-ci a passé l'âge de 26 ans lors du précédent contrat, bien sûr dans la limite du montant maximal de l'aide par salarié.

Conditions d'obtention de l'aide

- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement concernant l'administration fiscale et les organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. Si ce n'est pas le cas, il doit avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues,
- Le poste concerné par l'aide ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1^{er} janvier 2020,
- Le salarié en question ne doit pas avoir été embauché initialement à compter du 1^{er} août 2020 avec un contrat n'ouvrant pas droit à l'aide,
- Cette aide ne peut pas être cumulée, pour la même personne embauchée, avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. Cependant, elle peut être cumulée avec les allègements de charges sociales (réduction Fillon, etc.).

Montants et conditions de versements de l'aide

- Le montant de l'aide peut s'élever **jusqu'à 1 000 € par trimestre. Celle-ci est versée à la fin dudit trimestre, dans la limite d'un an.** Ainsi, le montant de l'aide maximum pour un même salarié peut aller jusqu'à 4 000 €,
- Ce montant est **calculé au prorata de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective de son contrat de travail,**
- Le calcul débute dès le premier jour d'exécution du contrat de travail, à la condition que la personne embauchée fasse partie de l'effectif de l'employeur au moins pour les 3 mois suivant le début de son contrat.

Attention : l'aide n'est pas versée pour les périodes où :

- Le salarié est absent sans que cela ne donne lieu au maintien de sa rémunération par l'entreprise,
- Le salarié est en situation d'activité partielle,
- Le salarié est en situation d'activité réduite au cours du trimestre considéré dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée (soit APLD).

Procédure pour bénéficier de l'aide

- L'employeur doit **envoyer sa demande d'aide à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dans un délai de 4 mois à partir de la date de début du contrat** et attester sur l'honneur qu'il remplit bien les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande,
- **La plateforme mise en place pour déposer les demandes d'aide sera ouverte à partir du 1^{er} octobre 2020, date à laquelle les premières demandes d'aides pourront être adressées à l'ASP,**
- Une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié est nécessaire au versement de l'aide :
 - ❖ elle doit indiquer si besoin les périodes pour lesquelles l'aide n'est pas due,
 - ❖ elle doit être envoyée à l'ASP via le téléservice dédié, avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat,
 - ❖ si elle n'est pas transmise dans les délais requis, cela aura pour conséquence le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

Attention : l'ASP sera en mesure de contrôler les informations transmises lors des demandes d'aides et elle sera également susceptible de demander à l'employeur de lui fournir tous les documents nécessaires à ce contrôle. Si ces documents ne sont pas fournis à l'ASP dans un délai d'un mois, le versement de l'aide sera suspendu. L'entreprise devra rembourser l'intégralité des sommes perçues dans le cadre de cette aide si l'embauche d'un salarié ouvrant droit à l'aide entraîne le licenciement d'un autre salarié.

Vous trouverez le décret du 5 août 2020 en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000042211189