

AIDE A L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Pour faire face à la crise économique et sociale engendrée par la crise sanitaire, l'une des mesures annoncées par le gouvernement dans le cadre du plan de relance pour l'emploi concerne les jeunes. Ainsi, pour favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, il est instauré une prime.

[Le décret du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans](#) (paru au Journal Officiel du 6 août 2020) vient concrétiser cette annonce.

OBJET

L'aide concerne les employeurs de jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC (salaire minimum horaire de croissance).

L'aide d'un montant maximal de 4 000 euros par salarié s'applique pour une période de 6 mois pour les contrats conclus à compter du 1^{er} août 2020.

EMPLOYEURS POUVANT BÉNÉFICIER DE L'AIDE

Les employeurs éligibles à l'aide sont les employeurs des secteurs marchands et non marchands.

Sont exclus : les établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte. **Les particuliers employeurs en sont également exclus.**

CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

1. Le salarié est embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 3 mois ;
2. Le contrat doit être conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
3. 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 contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ;
4. L'employeur ne doit pas bénéficier 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 ;
5. L'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
6. Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
7. 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.

MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE

Le montant de l'aide est fixé à **4 000 euros au maximum pour un même salarié**. Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail et **versée à terme échu à un rythme trimestriel à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre dans la limite d'un an**.

En fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail, le montant de l'aide est proratisé.

En revanche, l'aide n'est pas due :

1. Pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
2. Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle (chômage partiel) ;
3. Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité réduite pour le maintien en emploi (activité partielle spécifique de longue durée) au cours du trimestre considéré.

RENOUVELLEMENT DE L'AIDE

Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 31 janvier 2021, un autre CDD ou CDI, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé la limite d'âge (26 ans) au cours du précédent contrat, dans la limite du montant annuel maximal.

PROCÉDURE POUR DEMANDER L'AIDE

L'aide est gérée par l'Agence de services et paiement (ASP). En conséquence, **l'employeur devra adresser (par l'intermédiaire d'un téléservice) à l'ASP, dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat, sa demande pour bénéficier de cette aide.**

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

L'aide sera versée par l'ASP à la condition que **l'employeur fournisse une attestation justifiant la présence du salarié. Cette attestation devra être transmise dans les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Le cas échéant, l'attestation mentionne les périodes d'absence du salarié** (cf. précédemment). A défaut de production de cette attestation dans les délais, l'aide au titre de cette période ne sera définitivement pas versée.

A noter : les demandes d'aides, via le téléservice, sont à adresser auprès de l'ASP à compter du 1^{er} octobre 2020.

L'employeur qui bénéficie de l'aide devra tenir à disposition de l'ASP l'ensemble des pièces nécessaires au contrôle de régularité. Le versement de l'aide peut être suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents qui lui sont demandés.

Enfin, **l'employeur devra rembourser les cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes qui ont été perçues au titre de l'aide lorsque le recrutement d'un salarié (ayant permis à l'employeur le bénéfice de l'aide) a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié.**