SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

Les nouvelles aides à l'embauche des jeunes et des alternants

Tous droits réservés – **SVP 2020**

Version actualisée le 25/09/2020

Le livre blanc des experts SVP

Le thème du livre blanc

Les nouvelles aides à l'embauche des jeunes et des alternants

À qui s'adresse ce livre blanc ?

Entreprises : DG, DRH, DAF Directeur juridique.
Cabinets d'expertise comptable.

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées aux nouvelles aides exceptionnelles en matière d'embauche.

Quels sont les points abordés ?

Quelles sont les conditions requises pour bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, de l'aide pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.

Tous droits réservés – **SVP 2020**

SOMMAIRE

I) L'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans 4
A) Embauches éligibles 4
B) Montant de l'aide 4
C) Demande et versement de l'aide 5
D) Questions/réponses des experts : 6
1) Peut-on bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans si on embauche un salarié suite à sa fin de contrat d'apprentissage dans l'entreprise ? 6
2) Comment s'apprécient les conditions d'âge et de rémunération pour l'aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans ? 6
3) Peut-on bénéficier de l'aide si le salarié a été placé en activité partielle ? 6
4) Peut-on bénéficier de l'aide en cas de réembauche d'un précédent CDD ? 7
5) En cas de transfert d'un contrat de travail ayant ouvert le bénéfice de l'aide, celle-ci sera-t-elle suspendue ? 7
II) L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis 8
A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide 8
B) Montant et versement 9
C) Questions/réponses des experts : 10
1) L'aide exceptionnelle peut-elle être cumulée avec l'aide unique ? 10
2) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ? 10
III) L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation 11
A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide 11
B) Montant et versement 12
C) Questions/réponses des experts : 13
1) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat de professionnalisation et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ? 13
2) L'aide est-elle perçue en cas de suspension du contrat ? 13

Introduction

Dans cette période particulière de crise sanitaire liée à la Covid-19, le gouvernement a mis en place des aides exceptionnelles pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ces mesures incitatives permettent de favoriser l'emploi malgré le contexte.

Trois aides ont ainsi été créées pour optimiser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation en réduisant les coûts pour les employeurs.

Chaque aide répondant à des conditions d'éligibilité différentes, nous détaillerons ci-après les spécificités de chacune.

Ce livre blanc a été élaboré afin d'apporter des réponses aux principales questions liées à ces aides.

I) L'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans

Le gouvernement a mis en place une aide d'un montant pouvant s'élever jusqu'à **4 000 euros** pour les employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans.

Pour bénéficier de l'aide, un certain nombre de conditions doivent être remplies.

A) Embauches éligibles

L'embauche doit être faite :

- entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021,
- pour un contrat de plus de 3 mois (le salarié devra être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat),
- assorti d'une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (montant horaire SMIC 2020 : 10,15 euros).

Attention, deux conditions seront vérifiées :

- d'une part, que le salarié n'a pas appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide,
- d'autre part, que le poste concerné par l'aide n'a pas fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1er janvier 2020.

Toutes ces conditions sont **cumulatives**.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1

B) Montant de l'aide

Le montant de 4000 euros est un maximum pour un salarié. En effet, l'aide sera proratisée en fonction de la quotité de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

Exemple : pour un CDD de 6 mois, l'aide perçue sera de 2000 euros.

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 au titre de l'article R. 5122-1 du Code du travail ;

- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien dans emploi au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 au cours du trimestre considéré.

De plus, l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi au titre du salarié concerné.

Sources :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 2

Article R 5122-1 du Code du travail

Loi n°2020-734 du 17 juin 2020, article 53

C) Demande et versement de l'aide

L'employeur doit faire la demande de cette aide auprès de l'Agence de services et de paiement via le téléservice qui sera mis en place à cet effet à compter du 1er octobre. La demande doit être faite dans un délai de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat de travail.

L'employeur devra attester sur l'honneur remplir toutes les conditions précitées.

Avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, l'employeur devra fournir une attestation de présence du salarié et mentionner, le cas échéant, les absences durant la période.

L'aide est versée à raison de 1000 euros par trimestre dans la limite d'un an.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 4

D) Questions/réponses des experts :

1) Peut-on bénéficier de l'aide pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans si on embauche un salarié suite à sa fin de contrat d'apprentissage dans l'entreprise ?

Pour en bénéficier, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

La DGEFP considère à ce titre que les apprentis ne sont pas inclus dans le décompte des effectifs au sens de l'article L. 1111-3 du Code du travail.

Ainsi, il semble qu'un contrat d'apprentissage arrivant à échéance après le 1er août 2020 n'éteindrait pas le bénéfice de l'aide dans le cas où un contrat serait conclu par la suite, répondant à l'ensemble des conditions précitées.

2) Comment s'apprécient les conditions d'âge et de rémunération pour l'aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans ?

Les conditions d'âge et de rémunération s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

Concernant la rémunération, il s'agit de celle prévue au contrat de travail.

Seuls les éléments connus seront pris en compte. Par exemple, le montant d'une prime de performance calculée annuellement en fin d'année ne pourra entrer dans le calcul, a contrario de la prime de vacances prévue au contrat de travail.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1

3) Peut-on bénéficier de l'aide si le salarié a été placé en activité partielle ?

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi (parcours emploi compétences, contrat initiative emploi, aide au poste, aide à l'alternance, etc).

En cas de placement en activité partielle classique ou activité partielle longue durée (APLD), l'aide n'est pas due pour les périodes concernées.

Sources :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1 4°

Site du Ministère du Travail, Aide à l'embauche des jeunes, Plan #1jeune1solution

4) Peut-on bénéficier de l'aide en cas de réembauche d'un précédent CDD ?

Trois situations peuvent se présenter :

- CDD ayant pris fin avant le 1er août : en cas de nouvelle embauche de ce salarié avec un contrat répondant aux conditions pour ouvrir le bénéfice de l'aide, l'ancien CDD n'a aucun impact.

Exemple : CDD de 2 mois du 1er juin au 31 juillet 2020. Embauche en CDI le 15 août 2020. Si le salarié embauché remplit les autres conditions (âge, rémunération, etc.), l'embauche ouvrira droit à l'aide exceptionnelle.

- CDD n'ouvrant pas droit à l'aide ayant pris fin après le 1er août : le salarié étant dans les effectifs de l'entreprise au titre d'un contrat n'ouvrant pas droit à l'aide, une nouvelle embauche ne permettra pas d'en bénéficier.

Exemple : CDD de 2 mois du 1er juillet au 31 août 2020. Ce contrat n'a pas ouvert droit à l'aide et le salarié était présent dans l'entreprise au 1er août.

- CDD ouvrant droit au bénéfice de l'aide ayant pris fin après le 1er août : en cas d'embauche d'un nouveau contrat remplissant les conditions, l'employeur continue de bénéficier de l'aide, dans la limite totale de 4000euros.

Exemple : CDD du 15 août au 15 décembre 2020 puis embauche en CDI.

Source :

Décret n°2020-982 du 5 août 2020, article 1 6° et article 3

5) En cas de transfert d'un contrat de travail ayant ouvert le bénéfice de l'aide, celle-ci sera-t-elle suspendue ?

En cas de changement d'employeur en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail se poursuivent dans les mêmes conditions. Ainsi, rien ne s'opposera à ce que l'aide perdure.

Source :

Article L 1224-1 du Code du travail

Une question sur « thématique » ?

Posez votre question : nos experts vous répondent !
https://offre.svp.com/campagne/question/lb-aide-a-lembauche-des-jeunes-et-des-alternants/

II) L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

Le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide

L'aide est ouverte pour les contrats :

- signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021,
- avec des apprentis préparant un diplôme niveau master (niveau 7) ou inférieur.

Elle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés,
- aux entreprises d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021, selon les modalités suivantes (à défaut, les sommes perçues devront être remboursées) :
  - **Soit l'ensemble des effectifs suivants représentent au moins 5 % de l'effectif salarié au 31 décembre 2021 :**

1) les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat ;

2) les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise et les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Ce pourcentage est égal au rapport entre ces effectifs et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

  - **Soit, pour l'entreprise dont l'effectif salarié annuel relevant des catégories du 2) est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2021 et :**

- soit l'entreprise justifiera au 31 décembre 2021 d'une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel relevant des catégories ci-dessus mentionnées au 1) et 2) ;

- soit l'entreprise connaîtra une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies au 2) et relève d'un accord de branche prévoyant au titre de l'année 2021 une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés relevant de ces catégories dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés et justifiant, par rapport à l'année 2020, que la progression est atteinte au sein de la branche dans les proportions prévues par l'accord.

Attention, des attestations sont obligatoires pour les entreprises d'au moins 250 salariés :

- L'employeur d'au moins 250 salariés devra transmettre son engagement à l'Agence de services et de paiement, attestant sur l'honneur qu'il respectera son obligation, dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat.

A défaut de transmission, l'aide ne sera pas due.

- Au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés ayant bénéficié de l'aide adressera à l'Agence de services et de paiement une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement.

A défaut, il y aura une récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Pour disposer de l'aide, l'employeur devra comme pour l'aide unique avoir transmis le contrat à l'OPCO, lequel le déposera à l'administration.

B) Montant et versement

Le montant est égal à :

- **5 000 €** pour les apprentis mineurs,
- **8 000 €** pour les apprentis majeurs.

L'aide sera versée dans les mêmes conditions que l'aide unique*. Il s'agit donc d'un versement mensuel dès le début d'exécution du contrat.

Chaque mois, l'employeur devra justifier la présence de l'apprenti via la DSN pour bénéficier du versement de l'Agence de services et de paiement.

Sources :

Article D 6243-2 du Code du travail

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, art. 1, III)

*Pour rappel : L'aide unique a été mise en place le 1er janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les inciter à embaucher des apprentis.
Cette aide concerne les contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme (ou d'un titre à finalité professionnelle) de niveau inférieur ou égal au BAC.

Concernant les montants, ceux-ci sont moins importants que l'aide exceptionnelle mais seront perçus sur trois années :

- **4 125 €** pour la première année d'exécution du contrat,
- **2 000 €** pour la deuxième année d'exécution du contrat,
- **1 200 €** pour la troisième année d'exécution du contrat.

Le Ministère du travail a rédigé un questions/réponses sur l'aide unique : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/20190306_qr_aide-unique.pdf

Retrouvez les références des textes sur cet article réalisé par nos experts SVP : https://mydocuments.svp.com/article/dea_88669/nouvelle-aide--lembauche-des-apprentis--prcisions-ministrielles

C) Questions/réponses des experts :

1) L'aide exceptionnelle peut-elle être cumulée avec l'aide unique ?

L'aide exceptionnelle du plan de relance de l'apprentissage 2020 se substitue à l'aide unique pour la première année de contrat.

L'aide unique reprendra pour les employeurs pouvant en bénéficier, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Par exemple, pour un contrat de deux ans, l'aide exceptionnelle sera perçue à la place de l'aide unique pour la première année.

Source :

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, article 4

2) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ?

Oui. Les règles applicables sont celles pour les entreprises d'au moins 250 salariés, dans la mesure où au moment de la conclusion du contrat, le seuil était atteint, indépendamment du fait que l'entreprise repasse en deçà des 250 salariés au 31 décembre 2021.

Source :

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020, article 2 II)

III) L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation

L'aide exceptionnelle concerne également les contrats de professionnalisation.

A) Conditions et justificatifs pour bénéficier de l'aide

L'aide est ouverte pour les contrats :

- signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021,
- avec un salarié âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat,
- préparant un diplôme niveau master (niveau 7) ou inférieur.

Cette aide concerne les contrats visant un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est également versée pour les contrats de professionnalisation expérimentaux, conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Elle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés,
- aux entreprises d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021, selon les modalités suivantes (à défaut, les sommes perçues devront être remboursées) :

  - **Soit l'ensemble des effectifs suivants représentent au moins 5 % de l'effectif salarié au 31 décembre 2021 :**

1) les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat ;

2) les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise et les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

Ce pourcentage est égal au rapport entre ces effectifs et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

- **Soit, pour l'entreprise dont l'effectif salarié annuel relevant des catégories du 2) est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2021 et :**

- soit l'entreprise justifiera au 31 décembre 2021 d'une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel relevant des catégories ci-dessus mentionnées au 1) et 2) ;

- soit l'entreprise connaîtra une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies au 2) et relève d'un accord de branche prévoyant au titre de l'année 2021 une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés relevant de ces catégories dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés et justifiant, par rapport à l'année 2020, que la progression est atteinte au sein de la branche dans les proportions prévues par l'accord.

Attention, des attestations sont obligatoires pour les entreprises d'au moins 250 salariés :

- L'employeur d'au moins 250 salariés devra transmettre son engagement à l'Agence de services et de paiement, attestant sur l'honneur qu'il respectera son obligation, **dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat.**

A défaut de transmission, l'aide ne sera pas due.

- **Au plus tard le 31 mai 2022**, l'entreprise d'au moins 250 salariés ayant bénéficié de l'aide adressera à l'Agence de services et de paiement une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement.

A défaut, il y aura une récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Attention, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'OPCO à l'autorité administrative.

B) Montant et versement

Le montant est égal à :

- **5 000 €** pour un salarié de moins de 18 ans,
- **8 000 €** pour un salarié d'au moins 18 ans (ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié en contrat de professionnalisation atteint dix-huit ans).

L'aide sera versée mensuellement, avant l'échéance de paiement du salaire par l'employeur.

Chaque mois, l'employeur devra transmettre le bulletin de paie du salarié à l'Agence de services et de paiement. A défaut, l'aide sera suspendue.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 1, IV)

C) Questions/réponses des experts :

1) Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat de professionnalisation et inférieur au 31 décembre 2021 sont-elles soumises aux conditions des entreprises d'au moins 250 salariés ?

Oui. Les règles applicables sont celles pour les entreprises d'au moins 250 salariés, dans la mesure où au moment de la conclusion du contrat, le seuil était atteint, indépendamment du fait que l'entreprise repasse en deçà des 250 salariés au 31 décembre 2021.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 3 II)

2) L'aide est-elle perçue en cas de suspension du contrat ?

En cas de suspension du contrat ne conduisant pas au maintien de la rémunération par l'employeur, l'aide ne sera pas due.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'aide ne sera pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Source :

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020, article 1, V)

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

OFFRE SPÉCIALE LIVRE BLANC

Nous vous remercions d'avoir téléchargé notre livre blanc sur le « Thématique ».

Les experts vous proposent maintenant de **tester gratuitement le service SVP** en posant une première question.

Posez votre question : nos experts vous répondent !
https://offre.svp.com/campagne/question/lb-aide-a-lembauche-des-jeunes-et-des-alternants/

SVP INFORMATION DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**