



FOCUS RH N°109

DJSRI 07/08/2020 **MISE A JOUR 01/02/2021**

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

Sont concernées : toutes les entreprises 

Le [décret n°2020-982](#) du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans est paru au journal officiel du 6 août et entre en vigueur immédiatement. **La date limite de conclusion du contrat a été repoussée au 31 mars 2021 par [décret n° 2021-94](#) du 30 janvier 2021 (JO du 31/01).**

➔ Conditions pour en bénéficier ←

Des conditions cumulatives doivent être remplies afin de pouvoir bénéficier de cette aide à l'embauche :

Conditions relatives à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération prévue au contrat de travail (à sa conclusion) ≤ 2*SMIC horaire. ➔ Le taux horaire du salarié ne devra donc pas être supérieur à 20,30€. Embauche en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois. Date de conclusion du contrat entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021.
Conditions relatives à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement (à l'égard de l'administration fiscale et de l'Urssaf) ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues. ➔ Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues au titre de la période antérieure au 30 juin 2020, le plan d'apurement peut être souscrit dans les conditions et selon les modalités prévues par la 3^{ème} loi de finances rectificative pour 2020 (cf. circ. FEP n°2020-08-S35). Ne 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 par l'aide à l'embauche. Ne pas avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.
Conditions relatives au salarié embauché	<ul style="list-style-type: none"> Âge < 26 ans à la conclusion du contrat de travail*. Ne pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat de travail n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide. Doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat.

*Par exception, cette condition ne s'applique pas lorsque le salarié embauché à compter du 1^{er} août 2020 pour un CDD ouvrant droit à l'aide conclut, avant le **31 mars 2021**, un CDI ou un CDD d'une durée d'au moins 3 mois avec le même employeur. Dans ce cas, ce dernier continue à bénéficier de l'aide, dans la limite du montant maximal par salarié.

➔ Montant et versement de l'aide ←

Montant de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> 4 000€ au maximum pour un même salarié. Proratisé en fonction de la quotité de travail et de la durée effective du contrat de travail. L'aide est due à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail mais n'est pas due pour les périodes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - absence du salarié n'ayant pas donné lieu au maintien de rémunération par l'employeur ; - placement en activité partielle « de droit commun » ou en activité partielle spécifique (cf. circ. FEP n°2020-04-S21 et 2020-08-S34).
Modalités de versement	<ul style="list-style-type: none"> Versement de l'aide à l'issue de chaque trimestre exécuté, à raison de 1 000€ maximum par trimestre et dans la limite d'un an.

Modalités de la demande

Les demandes d'aide peuvent être adressées à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du **1^{er} octobre 2020** selon les modalités suivantes :

Demande d'aide dématérialisée	<ul style="list-style-type: none"> • La demande est adressée par l'employeur à l'ASP par l'intermédiaire d'un téléservice. • Dans un délai maximal de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. <i>Exemple : pour une embauche au 1^{er} septembre 2020, l'employeur doit faire sa demande au plus tard le 31 décembre 2020.</i> • L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans la demande d'aide (cf. conditions indiquées ci-dessus).
Attestation à fournir pour chaque trimestre exécuté	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit adresser par l'intermédiaire de ce téléservice une attestation justifiant de la présence du salarié. • Elle doit impérativement être transmise avant un délai de 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre exécuté. Le non-respect de ce délai entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période. <i>Exemple : pour une embauche au 1^{er} septembre 2020, l'échéance du 1^{er} trimestre est le 30 novembre 2020 : l'employeur a alors jusqu'au 31 mars 2021 pour transmettre l'attestation au titre de ce 1^{er} trimestre.</i> • Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié au titre desquelles l'aide n'est pas due (cf. « Montant de l'aide » ci-dessus).

Contrôle et sanctions

L'employeur tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Dans l'hypothèse où l'employeur ne fournirait pas les documents demandés dans un délai d'un mois, le versement de l'aide sera suspendu.

Par ailleurs, le remboursement en tout ou partie de l'aide est prévu pour certaines situations :

Remboursement de l'intégralité des sommes perçues	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le recrutement du jeune de moins de 26 ans a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ; • En cas de constatation d'inexactitude des déclarations de l'employeur justifiant de son éligibilité à l'aide.
Remboursement des sommes indûment perçues au titre des trimestres considérés	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de constatation d'inexactitude des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié.