

## Décret n°2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans (publication JORF 6 août 2020) instauré par la loi de finance rectificative

Le montant de l'aide est compris entre 1 000 et 4 000 euros pour un même salarié.

### • Conditions d'éligibilité

Pour prétendre au bénéfice de l'aide, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies à la date de conclusion du contrat :

- Âge du salarié : moins de 26 ans (soit 25 ans révolus)
- Rémunération : inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du Smic (soit 20,30€ bruts par heure)
- Durée du contrat : au moins 3 mois
- Date de début du contrat : entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 janvier 2021
- Type de contrat : CDI, CDD de droit commun ou CDD d'usage

De plus :

- 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 des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou a souscrit et respecte 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 définies à l'article 65 de la loi du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 susvisée
- L'employeur ne doit pas bénéficier par ailleurs d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné (l'aide n'est donc pas cumulable avec le Fonpeps pour le même salarié)
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide
- Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat (l'aide ne pourrait donc pas être versée en cas de rupture du contrat avant cette échéance)

### • Montant et modalités de versement de l'aide

L'aide est versée trimestriellement à terme échu, à raison de 1 000 euros maximum par trimestre, dans la limite d'un an.

Durée du contrat de travail	Montant de l'aide
De trois mois à moins de 6 mois	1 000 €
De 6 mois à moins de 9 mois	2 000 €
De 9 mois à moins de 1 an	3 000 €
De 1 an et plus	4 000 €

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail. Par exemple, en cas de temps partiel à 50%, le montant de l'aide sera donc divisé par deux.

L'aide n'est pas due pendant certaines périodes :

- Périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur
- Périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle de droit commun ou spécifique
- **Dérogation à l'âge limite**

Si le salarié dont le CDD a ouvert droit à l'aide conclut un CDI ou un autre CDD d'une durée d'au moins 3 mois avec le même employeur avant le 31 janvier 2021, ce-dernier continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge de 25 ans au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal par salarié de 4 000 €.

- **Procédure de demande**

L'aide est attribuée aux employeurs qui en font la demande, via un téléservice de l'ASP (agence de services et de paiement) qui sera ouvert **à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020**. La demande doit être faite dans les 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat de travail. A l'appui de sa demande, l'employeur doit fournir deux attestations sur l'honneur :

- L'une attestant qu'il remplit les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide
- L'une attestant la présence du salarié dans l'entreprise, qui mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié n'ouvrant pas droit au versement de l'aide (voir ci-dessus). Celle-ci est transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. A défaut de production dans les délais requis, l'aide n'est pas versée.

- **Contrôles**

L'employeur doit tenir à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. L'ASP dispose d'un accès aux données d'autres administrations publiques pour exercer son contrôle, en particulier celles de l'Acos (agence centrale des organismes de sécurité sociale). En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur devront être remboursées.