

Aide à l'embauche des jeunes : publication du décret précisant les conditions requises pour bénéficier de la prime à l'embauche des jeunes

À la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus succède une crise économique et sociale. Pour limiter les effets de cette crise sur les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, le gouvernement a présenté le 23 juillet 2020 un plan baptisé "Un jeune, une solution", dont l'une des mesures phares consiste en une aide à l'embauche. Le [décret n° 2020-982](#) du 5 août 2020, avec quelques changements par rapport à la version initialement soumise aux partenaires sociaux (ajout d'une condition supplémentaire d'attribution de la prime) précise les conditions d'éligibilité et modalités de versement de cette aide.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Pour ouvrir droit à l'aide, l'embauche doit concerner un salarié de moins de 26 ans, "dont la rémunération telle que prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire" du Smic, ces conditions s'appréciant "à la date de conclusion du contrat".

Le bénéfice de l'aide est ouvert aux employeurs des secteurs marchand et non marchand. Les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux et les sociétés d'économie mixte, ainsi que les particuliers employeurs, en sont exclus.

Pour prétendre au bénéfice de l'aide, l'employeur doit respecter sept conditions cumulatives :

1. Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins trois 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 au titre des impôts, des cotisations sociales et d'assurance chômage, ou avoir souscrit un plan d'apurement. Des conditions dérogatoires sont toutefois prévues pour la souscription du plan d'apurement en application de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 ;
4. L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le même salarié ;
5. Il ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide depuis le 1^{er} janvier 2020 ;
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. Ainsi, les salariés présents dans l'entreprise à compter du 1^{er} août en vertu de contrats de travail conclus antérieurement à cette date n'ouvriront pas droit au bénéfice de l'aide en cas de renouvellement du contrat entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
7. Le salarié doit être effectivement maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE

Le montant de l'aide s'élève à 4 000 euros maximum pour un même salarié. Ce montant est proratisé "en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail".

L'aide est "versée à terme échu, à un rythme trimestriel, à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre, dans la limite d'un an". Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

En revanche, 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 (de longue durée).

DÉROGATION À L'ÂGE LIMITE

Si un salarié embauché à compter du 1^{er} août 2020 dans le cadre d'un CDD ouvrant droit à l'aide conclut un CDI ou un nouveau CDD d'au moins trois mois avec le même employeur avant le 31 janvier 2021, "l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a dépassé l'âge" de 26 ans au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal de 1 000 euros.

PROCÉDURE DE DEMANDE

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement. C'est donc à l'ASP que l'employeur adresse sa demande, "par l'intermédiaire d'un téléservice" qui sera ouvert à partir du 1^{er} octobre prochain. La demande doit être faite "dans un délai maximal de quatre mois suivant la date de début d'exécution du contrat".

À l'appui de sa demande, l'employeur fournit deux attestations :

- d'une part, il "atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide" ;
- d'autre part, il atteste la présence du salarié dans l'entreprise. Cette attestation mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié n'ouvrant pas droit au versement de l'aide. Elle doit impérativement être transmise "avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat". "Son défaut de production dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période."

CONTRÔLE

L'employeur "tient à la disposition de l'Agence de services et de paiement tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide". L'ASP dispose également de l'accès à des données d'autres administrations publiques pour exercer son contrôle, en particulier celles de l'Acoss et de la CCMSA.

Si l'employeur ne fournit pas les documents demandés dans un délai d'un mois, le versement de l'aide est suspendu.

S'il apparaît que "le recrutement d'un salarié au titre duquel l'employeur a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié", l'employeur rembourse l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide. De même, "en cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide", la totalité des sommes perçues doit être reversée à l'État.

"En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié", ce sont "les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés" qui doivent être reversées à l'État.