

ISSN 1769 - 4000

N° 28 - SOCIAL n° 9

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 8 avril 2021 – [Abonnez-vous](#)

## AIDE À L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

### L'essentiel

Cette aide intervient dans le cadre du [plan « 1 jeune, 1 solution »](#) qui comporte des mesures pour accompagner les jeunes de 16 à 25 ans au sortir de la crise de la Covid-19 :

- Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle ;
- Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir ;
- Accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure.

Elle permet une baisse du coût du travail pour tout jeune de moins de 26 ans recruté entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 mars 2021 en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois et rémunéré jusqu'à 2 SMIC. Du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mai 2021, cette aide sera recentrée pour ne concerner que les recrutements à un salaire inférieur à 1,6 SMIC. L'aide versée trimestriellement par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) est égale à 4 000 € maximum par salarié sur un an.

Les demandes d'aides peuvent être adressées depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, via [une plateforme de téléservice](#).

Le présent Bulletin d'Informations en détaille les conditions et les modalités d'octroi.

Vous pouvez également vous reporter au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail, actualisé au 1<sup>er</sup> avril 2021 pour tenir compte des dernières évolutions de cette aide exceptionnelle à l'embauche.

---

### TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (JORF du 1<sup>er</sup> avril 2021)

Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021 relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs (JORF du 31 janvier 2021)

Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans (JORF du 6 août 2020)

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

## MISE EN ŒUVRE DE L'AIDE

### Quels sont les employeurs éligibles ?

Toutes les entreprises de TP sous réserve :

- D'être à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.
- De ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le salarié concerné.
- De ne pas avoir procédé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.

**IMPORTANT.** Ces conditions sont **cumulatives**.

### Pour quels salariés est-il possible d'en bénéficier ?

Les salariés de **moins de 26 ans**, embauchés en **CDI** ou en **CDD d'au moins 3 mois** et dont la **rémunération** prévue au contrat de travail est **inférieure ou égale** à deux fois le montant horaire du SMIC, soit **20,30 €** en 2020 ou **20.50 €** en 2021.

Ces conditions sont cumulatives. Elles s'apprécient à la date de conclusion du contrat qui doit être comprise entre le **1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 mars 2021**.

**Attention : à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021 et jusqu'au 31 mai 2021**, l'aide concernera les salariés de moins de 26 ans, dont la date d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois est comprise entre ces dates et dont la rémunération prévue au contrat est inférieure ou égale au montant horaire du SMIC majoré de 60%, soit **16,40 €** en 2021. Les autres conditions pour bénéficier de l'aide restent inchangées.

**A NOTER :** il est possible de bénéficier de l'aide pour les salariés embauchés à temps partiel mais, dans ce cas, son montant sera proratisé (cf. *infra*).

### Quelles sont les autres conditions à respecter ?

- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.
- Et doit être maintenu dans les effectifs pendant **au moins 3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### Quid en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même salarié ?

Si les parties (employeur et salarié) qui étaient liées par un CDD ayant ouvert droit à l'aide concluent, avant le 31 mars 2021 (ou le 31 mai 2021 pour les embauches à un salaire inférieur à 1,6 SMIC), un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié dépasse l'âge limite (26 ans) au cours du précédent contrat. Le montant global de l'aide sera toutefois limité à 4 000 € par salarié.

## Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'employeur doit adresser une demande à l'ASP via [une plateforme de téléservice](#), ouverte depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Il dispose de **4 mois maximum** suivant la date de début d'exécution du contrat pour envoyer sa demande.

A cette occasion, il atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus et justifie par le biais d'une attestation, la présence du salarié. Cette attestation mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié (cf. *infra*). Elle est transmise via le même téléservice, avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

A noter : le défaut de production de l'attestation dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de la période (cf. *infra*).

## Quel en est le montant ?

**4 000 € 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 de son contrat de travail.

## Quand est-elle versée ?

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée chaque trimestre, à raison de **1 000 € maximum par trimestre**, dans la limite d'un an.

## Quelles sont les périodes pour lesquelles l'aide n'est pas due ?

- Les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- Les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle, que ce soit dans le cadre du dispositif de droit commun ou de l'APLD (activité partielle de longue durée).

*Pour plus d'informations concernant l'APLD, consultez le [Bulletin d'Informations n° 8 – Social n° 4 du 21 janvier 2021](#).*

## Que faire en cas de contrôle ?

L'employeur doit tenir à disposition de l'ASP tout document permettant de contrôler qu'il est bien éligible à l'aide.

A noter : pour exercer ce contrôle, l'ASP dispose également de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

### Quelles sont les sanctions pouvant être encourues ?

CAS	SANCTIONS
Non-production, par l'employeur, dans les délais requis, de l'attestation justifiant la présence du salarié (avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat).	Non-versement définitif de l'aide au titre de la période.
Non-production, par l'employeur, dans le délai d'un mois, des documents demandés par l'ASP permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.	Suspension du versement de l'aide.
Licenciement d'un salarié en raison du recrutement d'un jeune pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide.	Remboursement à l'Etat de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.
Inexactitude des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, constatée par l'ASP.	Reversement de la totalité des sommes perçues à l'Etat.
Inexactitude des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, constatée par l'ASP.	Reversement à l'Etat des sommes indûment perçues au titre des trimestres considérés.

A noter : c'est l'ASP qui assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.