

FLASH SOCIAL-PAIE : JANVIER 2020

JUSQU'AU 15 000€ D'AIDE A L'EMPLOI GRACE AU DISPOSITIF DES « EMPLOIS FRANCS » ETENDU A TOUT LE TERRITOIRE

Suite au succès de l'expérimentation des emplois francs depuis le 1^{er} avril 2018 dans une poignée de départements, le législateur a généralisé les emplois francs dans toute la France à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020. Les employeurs peuvent percevoir en 2020 une aide financière (**jusqu'à 15 000 € sur trois ans**) lorsqu'ils embauchent un chômeur résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national et sous certaines conditions.

Nous vous proposons une synthèse du dispositif ci-après et le lien internet vous permettant d'identifier le QPV qui pourrait vous concerner. **Décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019**

Rappel : les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche qui vise à répondre aux inégalités que subissent les habitants des QPV.

Le principe : les emplois francs consistent en une aide financière versée à tout employeur privé (entreprise, association) qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Qu'est-ce qu'un QPV ? Un territoire caractérisé par une concentration urbaine de population à bas revenus et un écart de développement économique et social important avec le reste de son agglomération.. Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le site suivant : <https://sig.ville.gouv.fr>

Le public éligible : sont éligibles au dispositif des emplois francs :

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- les adhérents à un contrat de sécurisation professionnel (CSP) ;
- les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeur d'emploi.

La personne recrutée en emploi franc doit en outre résider dans un QPV. Les conditions d'éligibilité sont à apprécier à la date de signature du contrat de travail.

Les conditions d'éligibilité doivent être vérifiées par l'employeur sur la base des informations transmises par le salarié, à savoir une **attestation d'éligibilité** remise par Pôle emploi ou la mission locale ainsi qu'un justificatif de domicile.

Les conditions à remplir pour l'entreprise : afin de bénéficier de l'aide l'employeur doit satisfaire à certaines conditions :

- être 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 montants restant dus ;

- ne pas avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en emploi franc ;
- ne pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc, à l'exception des aides mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et des allègements de charges patronales sur les bas et moyens salaires dite « réduction générale » ;
- le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date d'embauche et il doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins six mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Montant de l'aide :

- 15 000 € sur trois ans (5 000 € par an) pour une embauche en CDI ;
- 5 000 € sur deux ans (2 500 € par an) pour une embauche en CDD d'au moins six mois.

A noter : cette aide est cumulable avec les exonérations de droit commun et les aides financières mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Le cas échéant, le montant de l'aide est proratisé en fonction :

- de la durée effective du contrat de travail (sauf lorsque le contrat est rompu prématurément dans les six premiers mois) ;
- de la durée de travail hebdomadaire, notamment lorsque le contrat est conclu à temps partiel ;
- des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération.

Les contrats ouvrant droit au bénéfice de l'aide :

- Les CDI ;
- Les CDI intérimaires ;
- Les CDD d'au moins six mois ;
- Les contrats de professionnalisation d'au moins six mois.

Lorsque le CDD ayant ouvert droit à l'aide est renouvelé pour une durée d'au moins six mois, l'employeur continue de bénéficier de l'aide, dans la limite totale de deux ans.

Lorsque, pour un même salarié, un CDI succède à un CDD ayant ouvert droit à l'aide, l'employeur bénéficie, pendant la durée restant à courir dans la limite totale de trois ans, de l'aide prévue pour les CDI, proratisée le cas échéant.

Les modalités pratiques du versement de l'aide : la demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois suivant la date de la signature du contrat.

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à un rythme semestriel à terme échu. Chaque versement est effectué sur la base d'une **attestation de présence** de l'employeur justifiant la présence du salarié, transmise à Pôle emploi.

L'attestation mentionne le cas échéant les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération. Lorsque la somme due à l'employeur est inférieure à 100 € au titre d'un semestre, Pôle emploi ne procède pas à son versement.

Attention : en cas de défaut de production de cette attestation dans le délai de deux mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat, le droit au versement de l'aide au titre de cette période est perdu.

Dans le cas où le contrat de travail est rompu prématurément dans les six premiers mois, aucune aide n'est versée à l'employeur, et ce même si la rupture est à l'initiative du salarié recruté. A contrario, si la rupture intervient après six mois, le montant de l'aide est proratisé.

Contrôle de l'éligibilité à l'aide : l'employeur doit conserver durant un délai de quatre ans à compter de l'attribution de l'aide et tenir à la disposition de Pôle emploi tout document permettant d'effectuer le contrôle.

Si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés, le versement de l'aide est suspendu. Au-delà de trois mois, les sommes versées sont considérées comme indument perçues et reversées à l'Etat. Il en est de même en cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant de la présence du salarié. N'hésitez pas à interpeler Pôle emploi sur ce dispositif à l'occasion de vos recrutements.

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets qui font l'objet de la présente note d'information.

Nos experts restent à votre disposition, n'hésitez pas à nous contacter.

VOS CONTACTS :

EST – Giovanni Terrana : giovanni.terrana@rsmfrance.fr
Rhône-Alpes – Jean-Marc Morel : jean-marc.morel@rsmfrance.fr
Paris – Vital Saint-Marc : vital.saintmarc@rsmfrance.fr
Méditerranée – Luc Petiteau : luc.petiteau@rsmfrance.fr
Ouest – Patrick Messus : patrick.messus@rsmfrance.fr

Cette note d'information appartient à RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engendrer la responsabilité de la RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.

La liste complète des QPV en France est consultable sur le site : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/quartiers-prioritaires-de-la-politique-de-la-ville-qpv/>

Le ministère du travail a également publié un « Questions-réponses » (mis à jour en décembre 2019) : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dicom_qr_emplois_francs_2020.pdf