



NOS EXPERTS



Jean-Michel RONDEAU
Expert-comptable
et commissaire aux
comptes



Catherine POUX
Directrice des services
aux entreprises
à Pôle emploi



Chrystelle DESCHAMPS
Avocate associée au
sein du cabinet Vaccaro
et Associés et membre
d'Eurojuris

Embaucher un salarié: quelles aides demander?

POUR SOUTENIR L'EMPLOI DANS UNE CONJONCTURE ÉCONOMIQUE DÉPRIMÉE PAR L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19, L'ÉTAT A CRÉÉ DE NOUVELLES AIDES OU RENDU PLUS ATTRACTIFS DES DISPOSITIFS EXISTANTS. CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR EN PROFITER SELON VOS BESOINS. Par Pauline Clément

1. VOUS RECRUTEZ UN JEUNE DÉJÀ DIPLÔMÉ OU EXPÉRIMENTÉ

❶ **Le principe.** Une prime exceptionnelle (jusqu'à 4 000 euros) est accordée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD de 3 mois minimum. Il n'y avait

pas eu d'incitation financière directe depuis longtemps pour embaucher un salarié déjà diplômé, pouvant même avoir une première expérience professionnelle. C'est donc une opportunité si vous souhaitez embaucher. L'aide est accordée au prorata du temps de travail, à raison de 1 000 euros pour 3 mois à temps plein. Les 4 000 euros correspondent donc à un temps plein pendant un an. Rien n'empêche de recruter un jeune pour 6 mois ou à mi-temps pour un an, par exemple, pour une prime de 2 000 euros.

❷ **Les conditions à remplir.** Le contrat de travail doit démarrer entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021. Le chômage partiel n'est pas cumulable avec l'aide. Il ne doit pas y avoir eu de licenciement économique sur le même poste depuis janvier 2020. La rémunération du salarié (avantages en nature et primes compris) ne doit pas dépasser deux fois le Smic (3 079 euros brut).

❸ **Les formalités.** La demande se fait en ligne sur le site de l'Agence de services et



de paiement (ASP) dans un délai de 4 mois maximum, à compter de l'embauche. L'aide est versée trimestriellement par l'ASP, après présentation d'une attestation de travail.

2. VOUS RÉDUISEZ VOTRE COÛT SALARIAL EN FORMANT UN JEUNE

❶ **Le principe.** Un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est une solution peu onéreuse pour l'entreprise. La rémunération, fixée par l'État, est inférieure à celle d'un salarié « classique » et les cotisations patronales allégées. De plus, pour l'apprentissage, l'État verse à l'employeur une prime les trois premières années. Le montant de cette prime est temporairement majoré la première année en raison de la crise : 5000 euros (au lieu de 4125 euros) si le jeune a moins de 18 ans et 8000 euros s'il a plus de 18 ans. Les deuxième et troisième années, la prime pour les apprentis reste inchangée, à 2000 et à 1200 euros. Les contrats de professionnalisation qui n'ouvrent d'ordinaire pas droit à une prime peuvent aussi, à titre exceptionnel, bénéficier de cette aide de 5000 ou 8000 euros la première année.

❷ **Les conditions à remplir.** Embaucher le jeune entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. « *Ce sont des aides exceptionnelles qui sont accordées désormais pour les candidats jusqu'à 29 ans révolus, contre 26 ans maximum habituellement. Elles sont identiques pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et peuvent accompagner la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au master* », rappelle Catherine Poux, à Pôle emploi. « *Contrairement à une idée répandue, les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation concernent aussi des jeunes au niveau d'études élevé. Certains ont même déjà eu une expérience professionnelle et repris une formation pour se reconvertir* », relève Jean-Michel Rondeau, expert-comptable. Attention, pour l'entreprise, former un jeune est un engagement de long terme. « *Passé la période d'essai, il n'est pas aussi facile de rompre un contrat d'apprentissage*

L'AVIS D'EXPERT

Catherine POUX
Directrice des services
aux entreprises à Pôle emploi



"Pôle emploi vous aide à bien recruter"

Sur l'appli LaBonneCompétencePro, les employeurs peuvent identifier des jeunes, actuellement en formation en quête d'un emploi en alternance, qui ont mis leur profil en ligne. Ils peuvent aussi s'informer par téléphone au 39 95, faire part de leur recherche sur Pole-emploi.fr ou encore participer aux rencontres que nous organisons régulièrement dans nos locaux avec des demandeurs d'emploi (opérations #TousMobilisés). Et lorsque l'employeur hésite sur le profil d'un candidat, un dispositif d'immersion professionnelle lui permet d'accueillir cette personne dans l'entreprise afin de la mettre en situation professionnelle. Celle-ci conserve ses allocations chômage si elle en perçoit. Recruteurs et demandeurs d'emploi peuvent ainsi consolider leur choix et sécuriser le recrutement.

qu'un contrat de travail classique. Ce n'est en général possible que d'un commun accord entre le jeune et l'entreprise », avertit Chrystelle Deschamps, avocate associée au sein du cabinet Vaccaro et Associés.

❸ **Les formalités.** Elles se règlent avec l'opérateur de compétences, l'Opco. La difficulté est de trouver un candidat en cours d'année scolaire. « *Mais cela reste possible, l'épidémie de Covid-19 ayant entraîné une pénurie d'entreprises d'accueil pour certains jeunes* », souligne Catherine Poux.

3. VOUS VOUS ENGAGEZ POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

❶ **Le principe.** Il existe de nombreuses aides pour l'emploi des personnes handicapées, distribuées par l'Agefiph (renseignements au 0 800 11 10 09, numéro gratuit). De surcroît,



le gouvernement vient d'en créer une autre accessible à toutes les entreprises, quel que soit leur statut ou leur nombre de salariés. Elle est identique à celle accordée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (lire ci-dessus), soit 4 000 euros pour un an à temps plein.

🔗 **Les conditions à remplir.** L'âge du salarié, qui doit être reconnu travailleur handicapé (RQTH), importe peu. Sa rémunération ne doit pas dépasser deux fois le Smic (3 079 euros brut par mois). Il doit être embauché en CDI ou en CDD de 3 mois minimum, entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021. Il ne devait pas être déjà présent dans l'entreprise au 1^{er} septembre 2020 sur un contrat non concerné par cette aide. L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion ou au retour à l'emploi.

🔗 **Les formalités.** La demande doit être déposée dans les 6 mois maximum après le début du contrat. Elle s'effectuera en ligne à partir du 4 janvier 2021 sur la plateforme correspondante du site de l'ASP.

4. VOUS EMBAUCHEZ UN SALARIÉ LOGÉ DANS UN QUARTIER PRIORITAIRE DE LA VILLE (QPV)

🔗 **Le principe.** Embaucher un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi (ou un jeune suivi par une mission locale) qui habite dans un quartier défini comme prioritaire pour la politique de la ville permet de bénéficier d'une aide de 5 000 euros par an sur 3 ans (15 000 euros au total), s'il est en CDI à temps plein. Il peut être recruté en CDD de 6 mois minimum, mais l'aide est alors réduite : 2 500 euros sur 2 ans. Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat. C'est le dispositif des emplois francs, généralisé depuis le 1^{er} janvier 2020.

🔗 **Les conditions à remplir.** Peu importe l'âge, le diplôme, la rémunération... Mais vous ne devez pas avoir effectué un licenciement économique sur le même poste en 2020. « *Soyez vigilant sur l'adresse exacte du futur salarié, car il suffit d'être d'un côté ou de l'autre de la rue pour avoir droit ou*

PETER CADE/GETTY IMAGES

TROIS COUPS DE POUCE

- Vous pouvez bénéficier d'une franchise totale ou partielle (selon le niveau de salaire) pendant cinq ans si vous créez une activité nouvelle dans les zones de restructuration de la défense (ZRD).

- Le contrat de professionnalisation peut être utilisé par des plus de 45 ans en reconversion. Il ouvre droit à une aide forfaitaire à l'employeur et à une aide de l'État, toutes deux gérées par Pôle emploi et plafonnées à 2 000 euros. Chacune est versée en deux fois : 1 000 euros au bout de trois mois et 1 000 euros au bout de dix mois.

- Le contrat initiative emploi permet à une entreprise de bénéficier d'une aide lorsqu'elle embauche une personne « éloignée de l'emploi » (chômeur de longue durée, bénéficiaire des minima sociaux...). Mais cette aide financée par la région n'est pas disponible sur tout le territoire et son montant est très variable. Pour en savoir plus, informez-vous auprès de Pôle emploi, de la Mission locale ou du centre Cap emploi.

Pour ses recrutements, l'employeur bénéficie, sous conditions, de mesures temporaires d'allègement de charges, disponibles à l'échelle nationale ou locale.





non à l'aide », relève Jean-Michel Rondeau. Vérifiez sur Sig.ville.gouv.fr que l'adresse est bien éligible aux contrats francs. Il existe 1296 QPV en France métropolitaine.

❶ **Les formalités.** Un formulaire ad hoc doit être remis à Pôle emploi au maximum 3 mois après l'embauche, accompagné de l'attestation d'éligibilité du futur embauché mentionnant son adresse (disponible sur son espace personnel de Pôle emploi, auprès de son conseiller Pôle emploi ou de sa mission locale) et de son justificatif de domicile.

5. VOUS DÉLOCALISEZ VOTRE ENTREPRISE A LA CAMPAGNE

❶ **Le principe.** Le confinement vous a donné envie de vous mettre au vert ? Si vous implantez votre entreprise dans une zone de revitalisation rurale (ZRR), vous bénéficiez pour un an d'une exonération de charges sociales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié (exonération totale si sa rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,5 Smic, ou partielle jusqu'à une rémunération jusqu'à 2,4 Smic).

❷ **Les conditions à remplir.** L'embauche doit être faite en CDI ou en CDD pour 12 mois et accroître l'effectif de l'entreprise. La rémunération horaire du salarié doit être inférieure à 2,4 Smic. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements économiques dans les 12 mois précédents. Certaines activités sont



L'AVIS D'EXPERT

Jean-Michel RONDEAU
Expert-comptable et commissaire
aux comptes



"Ne surestimez pas les charges sociales"

Les cotisations sociales patronales varient selon la rémunération du salarié. S'il perçoit le Smic, elles avoisinent aujourd'hui seulement 10 % du salaire brut, et non 40 % comme le croient souvent les employeurs. Mais plus la rémunération s'éloigne du Smic, plus le taux des cotisations sociales progresse. C'est pourquoi les aides sous forme d'exonération de charges sociales sont plus intéressantes pour l'entreprise lorsque le collaborateur est payé au-dessus du Smic, et moins s'il bénéficie de ce minimum. Cela explique aussi que certains soient surpris quand ils accordent une augmentation à leur salarié jusque-là rémunéré au Smic. La base de calcul est plus importante, mais le taux aussi se trouve majoré, d'où une progression significative du montant à payer.

exclues du dispositif (transport routier de marchandises, crédit-bail immobilier, etc.).

❸ **Les formalités.** Le formulaire ad hoc est à renvoyer à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont vous dépendez.

INFOS +

❶ **Mon-entreprise.fr** : le site officiel propose des simulations sur le coût d'une embauche, en fonction du salaire.

❷ **Aides-entreprises.fr** : retrouvez toutes les aides à l'entreprise, y compris pour l'emploi et la formation, selon votre implantation géographique.

❸ **0 809 549 549** : le numéro d'assistance gratuit de l'Agence de services et de paiement (ASP).