Dernière mise à jour le 09 janvier 2024

Les emplois francs en 2024

Par décret, publié au JO du 30 décembre 2023, le dispositif des « emplois francs » est prolongé d'une année, à savoir jusqu'au 31 décembre 2024.

Sommaire

- Le décret du 29 décembre 2023
- Présentation générale
- Nouvelle prolongation
- Inventaires des éléments modifiés ou non
- Références
- Emplois francs : principes majeurs
- Rappel des différentes publications
- Employeurs éligibles
- Recrutements visés
- Les territoires concernés
- Conditions attribution de l'aide
- Aide financière
- Exemples de montants attribués
- Liste des documents à fournir
- Application
- Expérimentation sur le territoire de la Réunion

Le décret du 29 décembre 2023

Présentation générale

Publics concernés : entreprises et associations, résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville inscrits en tant que demandeurs d'emploi, jeunes suivis par une mission locale ou adhérents au contrat de sécurisation professionnelle, personnes issues d'un parcours d'insertion.
Objet : prolongation du dispositif des emplois francs et modifications relatives aux modalités de demande de l'aide financière allouée à ce titre.
Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.
Notice : le texte prolonge la mise en œuvre des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2024. Il réduit en outre le délai de transmission par l'employeur des pièces justificatives relatives au recrutement d'un emploi franc à un mois.

Nouvelle prolongation

Ainsi que nous l'indiquons le dispositif est prolongé d'une année, après avoir fait l'objet de plusieurs prolongations (voir chapitres suivants).

Inventaires des éléments modifiés ou non

Nous faisons ci-après, l'inventaire des particularités du dispositif, afin de mettre en avant les modifications éventuelles ainsi que les particularités qui perdurent avec la prolongation de la mise en œuvre des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2024.

Si des thématiques ne sont pas modifiées, elles sont à retrouver en détail au chapitre suivant « Emplois francs : principes

majeurs »

Thématiques	Contenu	Modifications ?
Employeurs éligibles	• Employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail • Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.	Aucune modification
Recrutements visés	Personne qui réside en QPV, appartenant à l'une des **3** catégories suivantes : 1. Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ; 2. Un adhérent à un CSP ; 3. Un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi	Aucune modification
Conditions attribution aide	L'employeur doit remplir 5 conditions cumulatives (avec des cas dérogatoires)	Aucune modification
Aide financière	Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié en emploi franc à temps complet est égal à : • 15.000 € sur 3 ans (soit 5.000 €/an) pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ; • 5.000 € sur 2 ans (soit 2.500 €/an) pour une embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.	Aucune modification
Demande de l'aide	• La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de 3 mois suivant la date de la signature du contrat.	• Le délai de 3 mois est désormais réduit à 1 mois.

Références

> Décret n° 2023-1353 du 29 décembre 2023 modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, JO du 30

Emplois francs : principes majeurs

Rappel des différentes publications

Le décret du 30 mars 2018

Au JO du 31 mars 2018, viennent d'être publiés un décret et un arrêté marquant l'entrée en vigueur du dispositif expérimental des emplois francs.

> Arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs », JO du 31 mars 2018
>
> Décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs, JO du 31 mars 2018

Le décret du 26 décembre 2019

Le dispositif est généralisé à l'ensemble des QPV à compter du 1er janvier 2020.

Cette généralisation s'accompagne d'un élargissement à de nouveaux publics et nouveaux territoires.

- Le dispositif est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

> Décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, JO du 28 décembre 2019

Le décret du 21 octobre 2020

De façon synthétique, le texte :

1. Revalorise le montant de l'aide versée pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en emploi franc sous certaines conditions ;
2. Précise les conditions dans lesquelles cette aide peut être attribuée, ainsi que les règles de cumul de l'aide de l'Etat pour

un recrutement en emploi franc avec l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;
3. Et prolonge en outre d'un an la mise en œuvre du dispositif des « emplois francs ».

Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs

Le décret du 30 janvier 2021

Le décret n°2021-94 du 30 janvier 2021, publié au JO du 31 janvier 2021 :

- Prolonge la **majoration de l'aide de l'Etat** pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet ;
- Pour les contrats **jusqu'au 31 mars 2021**;
- Prévue par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 modifié portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion

> Extrait du décret :
>
> Article 1
> Au premier alinéa du II de l'article 6 du décret du 26 décembre 2019 susvisé, la date : « 31 janvier 2021 » est remplacée par la date : « 31 mars 2021 ».

Le décret du 23 février 2021

Le décret n°2021-198 du 23 février 2021, publié au JO du 24, apporte les modifications suivantes :

Employeurs éligibles

L'article 3 du décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019 est modifié, afin de permettre l'éligibilité au dispositif « emplois francs » aux catégories suivantes :

- Les salariés des entreprises de la branche professionnelle des IEG (Industries Électriques et Gazières) soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- Ainsi que, dans le cas où l'Etat ne détiendrait plus la majorité du capital de La Poste, les personnels de la société anonyme La Poste.

> Extrait décret n°2021-198 du 23 février 2021 :
>
> Article 2
> A l'article 3 du décret du 26 décembre 2019 susvisé, après les mots : « à l'article L. 5134-66 » sont insérés les mots : « et au 6° et au 7° de l'article L. 5424-1 ».

Le décret du 31 mars 2021

Le décret n°2021-363 du 31 mars 2021, publié au JO du 1er avril 2021 :

- Prolonge la **majoration de l'aide de l'Etat** pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet ;
- Pour les contrats **jusqu'au 31 décembre 2021.**

> 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, JO 1er avril

Le décret du 27 décembre 2021

Le décret n°2021-1848 du 27 décembre 2021, publié au JO du 29 :

- **Prolonge** le dispositif des emplois francs **jusqu'au 31 décembre 2022.**

> Article 1
>
> Le décret du 26 décembre 2019 susvisé est ainsi modifié :
> 1° Au 3° de l'article 5, les mots : « au II de l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 » sont remplacés par les mots : « à l'article 2 du décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation » ;
> 2° A l'article 11, la date : « 31 décembre 2021 » est remplacée par la date : « 31 décembre 2022 » ;
>
> Décret n° 2021-1848 du 27 décembre 2021 modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, JO 29

Le décret du 28 décembre 2022

Le présent décret dont les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023 :

- Prolonge la mise en œuvre des emplois francs **jusqu'au 31 décembre 2023.**

> Extrait du décret :
>
> Article 1
> A l'article 11 du décret du 26 décembre 2019 susvisé,la date : « 31 décembre 2022 » est remplacée par la date : « 31 décembre 2023 ».
>
> Décret n° 2022-1747 du 28 décembre 2022 modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, JO du 31

Employeurs éligibles

Sont éligibles à une aide de l'Etat pour le recrutement en emploi franc, les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail **(employeurs éligibles aux aides à l'insertion dans le cadre d'un CIE, à savoir les employeurs du secteur marchand relevant de l'assurance chômage)** établis sur tout le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs (EPA) et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

> Article L5134-66
>
> Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)
>
> Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants :
>
> 1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ;
>
> 2° Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 ;
>
> 3° Les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article L. 5422-13, les 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et l'article L. 1253-1.

Société Économie mixte

Expressément exclues du dispositif pendant la phase expérimentale, les **sociétés d'économie mixte** peuvent désormais en bénéficier en cas d'embauche d'une personne éligible depuis le 1er janvier 2020, selon l'article 3 du décret.

Recrutements visés

L'aide de l'État est octroyée aux employeurs éligibles qui recrutent un salarié appartenant à une ou plusieurs catégories mentionnées ci-après :

- Un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8, telle que prévue à l'article 2 de l'arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 5411-2 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi ;
- Un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- Un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.

Jeunes non-inscrits à Pôle emploi

Afin de tenir compte des observations issues de la phase expérimentale, le dispositif est ouvert depuis le 1er janvier 2020 aux **jeunes suivis par une mission locale** mais non-inscrits à Pôle emploi **(selon les chiffrés en notre possession, cela correspondrait à environ 54.000 jeunes).**

Il a été constaté pendant la phase-test que l'incitation des jeunes suivis par des missions locales à s'inscrire comme demandeurs d'emploi constituait une contrainte administrative dissuadant certains de recourir au dispositif.

Notion de résidence

Le bénéfice de l'aide est conditionné au fait que la personne recrutée **réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.**

La situation de la personne recrutée et son lieu de résidence sont appréciés à la date de la signature du contrat de travail.

Recrutement

Si les conditions de résidence sont remplies, un salarié peut être recruté en emploi franc :

- Quel que soit son âge ;
- Quel que soit son niveau de diplôme ;
- Quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- Quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche ;
- Et quel que soit le poste sur lequel il est recruté.

> Extrait décret n°2019-1471 :
>
> Article 1
> Sont éligibles à une aide de l'Etat pour le recrutement en emploi franc mentionnée aux articles 4 à 6 du présent décret les employeurs définis à l'article 3 remplissant les conditions prévues à l'article 5 qui recrutent un salarié appartenant à une ou plusieurs catégories mentionnées ci-après :
> 1° Un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8, telle que prévue à l'article 2 de l'arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 5411-2 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi ;
> 2° Un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle ;
> 3° Un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.
> Le bénéfice de l'aide mentionnée au premier alinéa est conditionné au fait que la personne recrutée réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.
>
> Article 2
> La situation de la personne recrutée et son lieu de résidence sont appréciés à la date de la signature du contrat de

travail.

Article 3
Sont éligibles à l'aide de l'Etat pour le recrutement en emploi franc les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail établis sur tout le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs et des établissements publics industriels et commerciaux. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Les territoires concernés

Rappels des territoires concernés durant la phase expérimentale

L'expérimentation concerne les 194 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de 7 territoires, représentant 25 % des demandeurs d'emploi de catégories A, B et C de l'ensemble des QPV.

Ces territoires sont :

1. Le département de la Seine-Saint-Denis;
2. La Métropole européenne de Lille ;
3. La Métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
4. Les agglomérations de Roissy-Pays de France et de Cergy-Pontoise ;
5. Le territoire de Grand Paris Sud englobant Évry et Grigny ;
6. La communauté urbaine Angers Loire Métropole.

Les territoires concernés figurent en annexe (pages 22 et suivantes du document téléchargeable au lien suivant : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-emplois-francs.web.pdf).

Suite à la publication d'un arrêté au JO du 27 mars 2019, la liste des territoires visés par le dispositif des emplois francs est modifiée, avec effet au 28 mars 2019.

Désormais, depuis le 28 mars 2019, le nouveau périmètre géographique du dispositif expérimental comprend l'ensemble des QPV des 13 territoires suivants :

1. Les Hauts-de-France ;
2. L'Ile-de-France ;
3. Les Ardennes ;
4. Les Bouches-du-Rhône ;
5. La Guadeloupe ;
6. La Guyane ;
7. La Haute-Garonne ;
8. Le Maine-et-Loire ;
9. La Martinique ;
10. Mayotte ;
11. La Réunion ;
12. Le Vaucluse ;
13. Saint-Martin.

La liste des QPV éligibles au dispositif est proposée en annexe de l'arrêté 22 mars 2019, annulant et remplaçant celle qui avait été fixée précédemment par l'arrêté du 30 mars 2018.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038272455&dateTexte=&categorieLien=id

Périmètre depuis le 1er janvier 2020

À compter du 1er janvier 2020, le dispositif est **généralisé à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) du territoire national pour une durée d'un an.**

Selon le ministère du travail, la mesure concerne donc désormais **1.438 QPV**.

Conditions attribution de l'aide

Conditions à remplir par l'employeur

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit satisfaire aux **5** conditions suivantes :

1. 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 avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des montants restant dus ;
2. Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en emploi franc. L'employeur doit rembourser le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes qui ont été perçues au titre de l'aide financière s'il apparaît que le recrutement d'un salarié en emploi franc a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
3. Ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc. Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail dont la durée est au moins égale à 6 mois. L'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à l'aide emploi franc ;
4. Le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche sauf dans les cas prévus au II de l'article 6.
5. Le salarié recruté en emploi franc doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant 6 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

> Extrait décret n°2019-1471 :
>
> Article 4
> L'aide financière versée au titre du recrutement en emploi franc est attribuée par Pôle emploi pour le compte de l'Etat.
> Une convention conclue entre l'Etat et Pôle emploi définit les modalités de mise en œuvre et de suivi du dispositif.
>
> Article 5
> Pour l'attribution de l'aide prévue à l'article 4, l'employeur doit satisfaire aux conditions suivantes :
> 1° Etre 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 avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des montants restant dus ;
> 2° 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. L'employeur doit rembourser le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes qui ont été perçues au titre de l'aide financière s'il apparaît que le recrutement d'un salarié en emploi franc a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
> 3° Ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc. Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail dont la durée est au moins égale à six mois. L'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à l'aide emploi franc ;
> 4° 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 sauf dans les cas prévus au II de l'article 6.
> 5° Le salarié recruté en emploi franc doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant six mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Cas dérogatoires

Il s'agit d'un cas dérogatoire à la règle selon laquelle un salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche.

Cette règle fait l'objet d'une interprétation souple dans les **4** cas suivants :

1. Une entreprise de travail temporaire peut bénéficier de l'aide emploi franc en recrutant en CDI intérimaire une personne qu'elle embauchait auparavant, même dans les 6 mois précédents, dans le cadre de contrats de mission ;
2. Une entreprise ayant eu recours à un intérimaire peut le recruter dans le cadre d'un emploi franc ;

3. Une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation ou en contrat unique d'insertion ;
4. Une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat à durée déterminée (CDD), si cette personne remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

Pour les cas susmentionnés, l'embauche en emploi franc reste subordonnée au respect des critères d'éligibilité : le salarié embauché doit être inscrit à Pôle emploi ou suivi par une mission locale et résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) à la date de signature du contrat.

Modifications apportées par le décret du 21 octobre 2020

L'article 1 du décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs, publié au JO du 22 octobre 2020, apporte une modification à l'article 5 du décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 :

Le décret du 26 décembre 2019 indiquait que, concernant le cumul de l'aide emploi avec d'autres aides financières bénéficiait d'un régime « souple » comme suit :

« Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail dont la durée est au moins égale à six mois ».

Il est indiqué désormais que :

« Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail dont la durée est au moins égale à six mois, à l'exception de l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue au II de l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 ».

En d'autres termes, il n'est pas possible de cumuler :

- L'aide « emploi franc » ;
- Avec l'aide visant les « jeunes en contrat de professionnalisation » prévue par la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 (voir notre fiche pratique à ce sujet).

Dispositifs	Cumul possible avec l'aide aux emplois francs	Remarques
Allègements généraux de charges patronales sur les bas et moyens salaires dits « réductions générales »	Oui	
CUI-CAE et CUI-CIE	Non	Ces aides entrent dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. À noter : - le cumul de l'aide « emplois francs » avec l'aide attribuée au titre d'un CUI-CIE n'est pas autorisé, dès lors qu'il s'agit d'un dispositif d'aide de l'État prévu par le Code du travail et bénéficiant d'un co-financement du conseil départemental, et ce même si le financement apporté par l'État est nul ; - une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat unique d'insertion.
Contrat d'apprentissage	Non	À noter : une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat d'apprentissage.
Contrat de professionnalisation	Oui	Le cumul avec les aides mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est autorisé. À noter : une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat de professionnalisation.

Aides attribuées aux GEIQ au titre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation	Oui	
Aide au poste (IAE/EA)	Non	Dans le cadre de l'embauche d'un salarié « permanent » (sur des fonctions supports ou d'encadrement), l'aide peut être attribuée. En revanche, dans le cas de l'embauche d'un salarié donnant droit à une aide au poste, l'aide aux emplois francs ne peut être versée.
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et action de formation préalable au recrutement (AFPR)	Oui	Les aides versées au titre d'une AFPR ou d'une POE interviennent antérieurement à l'embauche et sont des aides relevant de la formation professionnelle.
Aide attribuée par un conseil régional ou départemental	Oui s'il ne s'agit pas d'une aide déléguée par l'État.	Si l'aide est un CUI-CIE (contrats aidés marchands qui peuvent être prescrits par les conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA), le cumul n'est pas possible dès lors qu'il s'agit d'un dispositif d'État bénéficiant d'un cofinancement du conseil départemental.
Poste FONJEP (fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire)	Non	Un employeur ne peut pas recruter en emploi franc une personne embauchée, dans les six mois précédents, dans le cadre d'un poste FONJEP.

Contrat adultes-relais	Non	Un employeur ne peut pas recruter en emploi franc une personne ayant bénéficié, dans les six mois précédents, d'un contrat adultes-relais.

Aide financière

Montant de l'aide

Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié en emploi franc à temps complet est égal à :

- 15.000 € sur 3 ans (soit 5.000 €/an) pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- 5.000 € sur 2 ans (soit 2.500 €/an) pour une embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

Modifications apportées par le décret du 21 octobre 2020

Recrutement en contrat CDI

L'article 1 du décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 confirme que de **façon dérogatoire, et** pour les contrats conclus entre le **15 octobre 2020 inclus et le 31 janvier 2021 inclus** pour le recrutement d'un salarié de **moins de 26 ans** en emploi franc à temps complet, le montant de l'aide financière est égal à :

- 7.000 € pour la 1ère année ;
- Puis 5.000 € pour les années suivantes ;
- Dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en **contrat à durée indéterminée**.

La date du 31 janvier 2021 est désormais remplacée par « 31 mars 2021 » par décret n°2021-94 du 30 janvier 2021, JO du 31 janvier 2021, voir le chapitre consacré au décret...

Recrutement en contrat CDD

L'article 1 du décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 confirme que de **façon dérogatoire, et** pour les contrats conclus entre le 15 octobre 2020 inclus et le 31 janvier 2021 inclus pour le recrutement d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet, le montant de l'aide financière est égal à :

- 5.500 € pour la 1ère année ;
- Puis 2.500 € pour les années suivantes ;
- Dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en **contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois**.

L'âge du salarié s'apprécie à la **date de conclusion** du contrat de travail.

Proratisation de l'aide

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 6 premiers mois) ;
- De la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;
- Des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération.

Modifications apportées par le décret du 21 octobre 2020

L'article 1 du décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 confirme que l'aide n'est pas due pour les **3** cas suivants :

1. Pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
2. Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle au titre de l'article R. 5122-1 du code du travail (activité partielle « classique ») ;
3. Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position spécifique d'activité partielle (APLD)prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne au cours du semestre considéré

Demande de l'aide

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi **dans un délai de 3 mois** suivant la date de la signature du contrat.

Versement de l'aide

1. L'aide de l'État est due à compter du 1er jour d'exécution du contrat de travail ;
2. Elle est versée à un rythme semestriel à terme échu.

Chaque versement est effectué sur la base d'une déclaration d'actualisation semestrielle de l'employeur justifiant la présence du salarié, transmise à Pôle emploi.

La déclaration 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.

Rupture anticipée du contrat

Dans le cas où le contrat de travail est rompu prématurément dans les 6 premiers mois, aucune aide n'est versée à l'employeur.

Si la rupture intervient après 6 mois pour un CDD d'une durée supérieure ou pour un CDI, l'aide versée sera proratisée en fonction de la durée effective du contrat de travail.

Transformation/modification contrat de travail

En cas de transformation/modification du contrat de travail ayant ouvert droit à l'aide ou de succession de contrats, l'entreprise peut-elle continuer à bénéficier de l'aide ?

Les cas suivants sont envisageables :

Cas d'un renouvellement de CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide

Il est possible de poursuivre le versement de l'aide au-delà de la durée du contrat initial, lorsque le CDD ayant ouvert droit à l'aide est renouvelé pour une durée d'au moins six mois, dans la limite totale de deux ans.

Cas d'une succession de CDD

Le versement de l'aide peut également se poursuivre dans le cas où un CDD d'une durée d'au moins six mois succède immédiatement à un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, dès lors que le nouveau contrat débute au plus tard sept jours après le précédent. La limite totale de deux ans est également applicable.

Cas d'une embauche en CDI à l'issue d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide

Est ouverte la possibilité de poursuivre le versement de l'aide lorsqu'un CDI succède à un CDD ayant ouvert droit à l'aide, dans la limite totale de trois ans. Le délai entre la fin du CDD et le début du CDI doit être inférieur ou égal à sept jours.

Le montant de l'aide versée au titre de la période effectuée dans le cadre du CDI est revalorisé (le montant de référence s'élevant à 5 000 € par an pour un CDI, contre 2 500 € par an pour un CDD).

Cas de la transformation en CDI d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide, avant son terme

En cas de transformation d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide en CDI avant son terme, le versement de l'aide peut également se poursuivre et son montant peut être revalorisé à compter de la date de bascule en CDI, et ce dans la limite totale de trois ans.

À noter

1. La poursuite du versement de l'aide ne peut intervenir que si le salarié est effectivement maintenu dans les effectifs 6 mois supplémentaires.
2. Lorsqu'un employeur bénéficie de l'aide emploi franc pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation conclu dans le cadre d'un CDD, la poursuite du versement de l'aide s'applique dans les cas exposés ci-avant.

Retard de transmission de la déclaration d'actualisation semestrielle

Le défaut de production de la déclaration d'actualisation semestrielle dans le délai de 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat entraîne la perte du droit au versement de l'aide au titre de cette période.

Le défaut de production de la déclaration d'actualisation semestrielle dans le délai de quatre mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat entraîne la perte du droit au versement de l'aide l'ensemble des semestres restant à couvrir.

Extrait décret n°2019-1471 :

Article 6
I. - Le montant de l'aide financière pour le recrutement d'un salarié en emploi franc à temps complet est égal à :
1° 5 000 € par an, dans la limite de trois ans, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée ;
2° 2 500 € par an, dans la limite de deux ans, pour un recrutement en contrat à durée déterminée d'au moins six mois.
II. - Lorsque le contrat de travail à durée déterminée 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 fixée au 2° du I du présent article.
Lorsque, pour un même salarié, un contrat de travail à durée indéterminée succède à un contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide, l'employeur bénéficie, pendant la durée restant à courir jusqu'à la limite totale de trois ans, de l'aide prévue au 1° du I du présent article. Le montant de l'aide versée au titre de la période effectuée dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée est calculé conformément au 1° du I du présent article.
III. - Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile et de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.
Il tient également compte des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.

Article 7

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans le délai de trois mois suivant la date de signature du contrat de travail, par l'intermédiaire d'un téléservice.

Article 8

1. - L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail, dès lors que la condition prévue au 5° de l'article 5 est remplie. Cette aide est versée à un rythme semestriel.
   II. - Chaque versement est effectué sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié, transmise à Pôle emploi.
   L'attestation de présence mentionne le cas échéant les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.
   Le défaut de production de l'attestation de présence dans le délai de deux mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat entraîne la perte du droit au versement de l'aide au titre de cette période.
   Le défaut de production de l'attestation de présence dans le délai de quatre mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat entraîne la perte du droit au versement de l'aide pour l'ensemble des semestres restant à couvrir.
   III. - Lorsque la somme due à l'employeur est inférieure à 100 euros au titre d'un semestre, Pôle emploi ne procède pas à son versement.

Article 9

Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de Pôle emploi tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide, durant un délai de quatre ans à compter de la date d'attribution de l'aide.
Pôle emploi échange les informations ou données strictement nécessaires à l'exercice de ce contrôle avec d'autres administrations publiques, notamment l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et le Commissariat général à l'égalité des territoires.
Les demandes visant à contrôler l'exactitude des déclarations de l'employeur sont adressées à celui-ci par tout

moyen permettant d'établir une date certaine. 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.

Article 10

En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant de la présence du salarié, les sommes indûment perçues au titre de la période considérée sont reversées à l'Etat.
En cas de constatation d'une fraude de l'employeur dans les attestations ou déclarations qu'il transmet à Pôle emploi pour justifier de l'éligibilité aux emplois francs, la totalité des sommes perçues au titre de ce dispositif doivent être reversées à l'Etat et le bénéfice de l'aide au titre des semestres restants n'est plus dû.

Exemples de montants attribués

Type de contrat	Temps de travail	Montant attribué
CDI	Temps plein	2 500 € versés tous les 6 mois. Total sur 3 ans : 15 000 €
	80 %	2 000 € versés tous les 6 mois. Total sur 3 ans : 12 000 €
	50 %	1 250 € versés tous les 6 mois. Total sur 3 ans : 7 500 €
CDD de 12 mois	Temps plein	1 250 € versés tous les 6 mois. Total sur 12 mois : 2 500 €.
CDD de 6 mois	Temps plein	1 250 € versés en 1 fois.
CDD de 12 mois transformé en CDI à son terme	Temps plein	2 versements de 1 250 € la 1re année (au titre du CDD) puis versements semestriels de 2 500 € (au titre du CDI). Total sur 3 ans : 12 500 €.
CDD initial de 10 mois transformé en CDI au bout de 8 mois	Temps plein	1er versement de 1 250 € au bout de 6 mois (au titre du CDD). 2e versement de 2 084 € au bout d'un an (417 € versés au titre des 2 mois en CDD et 1 667 € au titre des 4 mois en CDI). 2 500 € par semestre à compter du 3e versement. Total sur 3 ans : 13 334 €.
CDD initial de 6 mois renouvelé pour 6 mois	Temps plein	1 250 € versés tous les 6 mois. Total sur 12 mois : 2 500 €.

Liste des documents à fournir

Le document « questions/réponses » propose le tableau suivant :

Documents à produire	
Le salarié à l'employeur	• **Attestation d'éligibilité à l'emploi franc :** le salarié peut l'avoir obtenu par différents moyens : elle peut être téléchargée sur son espace personnel de demandeur d'emploi, remise par son conseiller Pôle emploi, par une mission locale ou par l'organisme en charge du suivi de son parcours d'insertion dans le cadre de l'expérimentation conduite à La Réunion. • **Justificatif de moins de trois mois au choix de la liste suivante :** → certificat d'imposition ou de non-imposition ; → quittance d'assurance pour le logement (incendie, risques locatifs ou responsabilité civile) ; → facture de gaz, d'électricité ou de téléphone fixe ou mobile ; → titre de propriété ou quittance de loyer. • **Si le salarié habite chez un tiers :** → pièce d'identité de la personne chez qui le salarié est hébergé ; → justificatif de domicile de la personne chez qui le salarié est hébergé (voir liste ci-dessus) ; → attestation d'hébergement établie par la personne qui héberge le salarié à son domicile. Le justificatif de domicile n'est pas demandé si le salarié recruté relève des dispositions dérogatoires en vigueur à La Réunion (salarié issu d'un parcours d'insertion listé par arrêté préfectoral).
L'employeur au moment de la demande d'aide	• **Copie de l'attestation d'éligibilité** ; • **Copie du justificatif de domicile** (sauf exception mentionnée ci-dessus).
L'employeur au moment de la déclaration d'actualisation semestrielle	• Copie du **dernier bulletin de salaire**.

Application

Toutes les dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus **entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020**.

> Extrait décret n°2019-1471 :
>
> Article 11
> Les dispositions du présent décret sont applicables aux contrats de travail conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

Modifications apportées par le décret du 21 octobre 2020

L'article 1 du décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 modifie la période concernée par l'aide aux emplois francs ; qui

désormais concerne les contrats de travail conclus entre le 1er janvier 2020 et le **31 décembre 2021**.

Expérimentation sur le territoire de la Réunion

Le décret n°2019-1471 confirme l'extension du dispositif des emplois francs sur le territoire de la Réunion, à titre expérimental, **pour une durée de 3 ans** à compter du 1er janvier 2020.

À titre dérogatoire seront éligibles à l'aide les recrutements des personnes issues d'un parcours d'insertion, qu'elles résident ou non dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Les emplois francs sont donc ouverts à 2 types de publics sur le territoire réunionnais :

- Les bénéficiaires de droit commun, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville?;
- Les salariés sortant depuis moins de 3 mois de l'un des dispositifs dont la liste sera fixée par arrêté préfectoral, sans condition d'inscription à Pôle emploi ni de résidence dans un QPV.

À titre d'exemple, les dispositifs éligibles **(liste susceptible d'évoluer en fonction de l'arrêté préfectoral en vigueur)** sont les suivants :

- Garantie jeunes ;
- École de la deuxième chance ;
- Régiment du service militaire adapté La Réunion (RSMA-R) ;
- Académie des Dalons ;
- Dispositifs lauréats de l'appel à projet « 100 % inclusion – La fabrique de la remobilisation » ;
- Structures d'insertion par l'activité économique ;
- Entreprises adaptées ;
- Accompagnement global mis en œuvre par Pôle emploi ;
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

> Extrait décret n°2019-1471 :
>
> Article 12
> Par dérogation aux articles 1er, 2 et 11, à La Réunion, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2022, le bénéfice de l'aide de l'Etat mentionnée aux articles 4 à 6 du présent décret est également ouvert pour le recrutement d'un salarié sortant depuis moins de trois mois de l'un des dispositifs dont la liste est fixée par arrêté préfectoral, sans condition d'inscription à Pôle emploi ni de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Cette expérimentation fait l'objet d'une évaluation.
>
> Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs :
>
> Article 1
>
> Le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 susvisé est ainsi modifié :1° L'article 5 est ainsi modifié :a) Au 3°, après les mots : « dont la durée est au moins égale à six mois » sont insérés les mots : « , à l'exception de l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue au II de l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 » ;b) Au 4°, la référence : « II » est remplacée par la référence : « III » ;2° L'article 6 est ainsi modifié :a) Après le I, il est inséré un nouveau II ainsi rédigé :« II. - Par dérogation au I, pour les contrats conclus entre le 15 octobre 2020 inclus et le 31 janvier 2021 inclus pour le recrutement d'un salarié de moins de vingt-six ans en emploi franc à temps complet, le montant de l'aide financière est égal à :« 1° 7 000 € pour la première année, puis 5 000 € pour les années suivantes, dans la limite de trois ans, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée ;« 2° 5 500 € pour la première année, puis 2 500 € pour l'année suivante, dans la limite de deux ans, pour un recrutement en contrat à durée déterminée d'au moins six mois.« L'âge du salarié s'apprécie à la date de conclusion du contrat de travail. » ;b) Le II devient le III et il est ainsi modifié :- après les mots : « fixée au 2° du I » sont insérés les mots : « et au 2° du II » ;- après les mots : « de l'aide prévue au 1° du I » et après les mots : « conformément au 1° du I » sont respectivement insérés les mots : « et au 1° du II » ;c) Le III devient le IV et son dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :« L'aide n'est pas due :« 1° Pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;« 2° Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle au titre de

l'article R. 5122-1 du code du travail ;« 3° Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position spécifique d'activité partielle prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne au cours du semestre considéré. » ;3° A l'article 11, la date : « 31 décembre 2020 » est remplacée par la date : « 31 décembre 2021 ».

Article 2

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, la ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion, et la ministre déléguée auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargée de la ville, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.