

ISSN 1769 - 4000

N° 1 - SOCIAL n° 1

Sur www.fntp.fr le 6 janvier 2022 – [Abonnez-vous](#)

EMPLOIS FRANCS

L'essentiel

Les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche visant à répondre aux inégalités subies par des personnes résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), lesquelles connaissent, à diplôme, âge et parcours équivalents, plus de difficultés d'accès à l'emploi.

Initialement déployée sous forme expérimentale, cette aide a été généralisée à l'ensemble des QPV du territoire français au 1^{er} janvier 2020. Elle est prolongée d'une année supplémentaire par décret du 27 décembre 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

Le dispositif emplois francs consiste en une aide financière versée à l'employeur qui recrute entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, un demandeur d'emploi, un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ou un jeune suivi par une mission locale, résidant dans un QPV. L'aide s'élève à 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI, et à 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois.

Les demandes d'aides peuvent être adressées auprès de Pôle emploi via [une plateforme de téléservice](#), dans un délai de 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

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

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

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 (JORF du 29 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 (JORF du 1^{er} 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° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs (JORF du 22 octobre 2020)

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

Contact : 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.
- 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.
- 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 recruté en emploi franc.

A noter : 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 d'au moins 6 mois, à l'exception de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue 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.

IMPORTANT. Ces conditions sont **cumulatives**.

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

- Un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8, telle que prévue par [l'arrêté du 5 février 1992](#).
- 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.

Dans tous les cas, le salarié recruté **doit résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)**.

A noter : la liste complète des QPV concernés par le dispositif emplois francs est fixée par [arrêté](#). Pour savoir si l'adresse est en QPV, le Gouvernement a mis en ligne [un simulateur](#).

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. L'embauche en contrat d'apprentissage n'ouvre pas droit à l'aide.

IMPORTANT. Ces conditions sont cumulatives. La situation de la personne recrutée et son lieu de résidence s'apprécie à la date de signature du contrat qui doit être comprise entre le **1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022**.

Quelles sont les autres conditions à respecter ?

- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche.
- Et doit être maintenu dans les effectifs pendant **au moins 6 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

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

L'employeur peut continuer de bénéficier de l'aide :

- Lorsque le CDD ayant ouvert droit à l'aide est renouvelé pour une durée d'au moins 6 mois, dans la limite totale de 2 ans et du montant maximal de l'aide prévu en cas d'embauche en CDD (cf. *infra*).
- Lorsqu'un CDI succède à un CDD ayant ouvert droit à l'aide, pendant la durée restant à courir dans la limite totale de 3 ans et du montant maximal de l'aide prévu en cas d'embauche en CDI (cf. *infra*).

Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'employeur doit adresser une demande auprès de Pôle emploi via [une plateforme de téléservice](#).

Il dispose de **3 mois maximum** suivant la date de signature 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 qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération (cf. *infra*). Elle est transmise à Pôle emploi, dans les 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat.

Quel en est le montant ?

Pour un recrutement d'un salarié à temps complet :

- **5 000 €** par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI.
- **2 500 €** par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois.

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

A noter : Ce montant 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.

Quand est-elle versée ?

L'aide est attribuée par Pôle emploi pour le compte de l'Etat.

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

Elle est versée à un rythme semestriel.

Lorsque la somme due à l'employeur est inférieure à 100 € au titre d'un semestre, Pôle emploi ne procède pas à son versement.

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 notre [Bulletin d'Informations](#).

Que faire en cas de contrôle ?

L'employeur doit tenir à disposition de Pôle emploi tout document permettant de contrôler qu'il est bien éligible à l'aide, durant **un délai de 4 ans** à compter de la date d'attribution de l'aide.

A noter : pour exercer ce contrôle, Pôle emploi 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 (dans les 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat).	Perte du droit au versement de l'aide au titre de la période.
Non-production, par l'employeur, de l'attestation justifiant la présence du salarié, dans le délai de 4 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat	Perte du droit au versement de l'aide pour l'ensemble des semestres restant à couvrir.
Non-production, par l'employeur, dans le délai d'un mois, des documents demandés par Pôle emploi.	Suspension du versement de l'aide.
Non-production, par l'employeur, au-delà de 3 mois, des documents demandés par Pôle emploi.	Sommes versées considérées comme indûment perçues et reversées à l'Etat.
Fraude de l'employeur dans les attestations ou déclarations transmises à Pôle emploi pour justifier de l'éligibilité aux emplois francs.	Reversement de la totalité des sommes perçues à l'Etat. Non-versement définitif de l'aide au titre des semestres restants.
Inexactitude des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié.	Reversement à l'Etat des sommes indûment perçues au titre de la période considérée.
Licenciement d'un salarié en raison du recrutement d'un salarié en emploi franc pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide.	Remboursement à l'Etat de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.

Dispositif expérimental à La Réunion

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2022, le bénéfice de l'aide est également ouvert pour le recrutement d'un salarié sortant depuis moins de 3 mois de l'un des dispositifs suivants 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.

Les dispositifs éligibles sont les suivants :

- Garantie jeunes.
- Ecole de la 2^{ème} 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 ».
- Insertion par l'activité économique.
- Entreprises adaptées.
- Accompagnement global mis en œuvre par Pôle emploi.
- Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Cette expérimentation fait l'objet d'une évaluation.