

## FAQ SOCIAL : Aides

### Table des matières

<b>Mécanisme de report de paiement des cotisations Urssaf et Agirc-Arrco .....</b>		<b>2</b>
1.	Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de ce report ? .....	2
2.	Quelles cotisations peuvent être « reportées » ? .....	2
3.	Quelles sont les échéances concernées par le report de cotisations ? .....	2
4.	Comment puis-je bénéficier de ce report ? .....	2
5.	Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ? .....	2
6.	Quelles sont les conséquences de ce report ? .....	2
<b>Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans .....</b>		<b>3</b>
7.	Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ? .....	3
8.	Pour quels salariés et pour quel montant ? .....	3
<b>Aide à l'embauche des travailleurs handicapés .....</b>		<b>3</b>
9.	Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ? .....	3
10.	Pour quels salariés et pour quel montant ? .....	4
<b>Emplois francs .....</b>		<b>4</b>
11.	Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ? .....	4
12.	Pour quels salariés est-il possible d'en bénéficier ? .....	5
13.	Quelles sont les autres conditions à respecter ? .....	5
14.	Quid en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même salarié ? .....	5
15.	Quelles sont les formalités à accomplir ? .....	5
16.	Quel en est le montant ? .....	6
17.	Quand est-elle versée ? .....	6
18.	Quels sont les périodes pour lesquelles l'aide n'est pas due ? .....	6

## Mécanisme de report de paiement des cotisations Urssaf et Agirc-Arrco

### 1. Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de ce report ?

Toutes les entreprises de TP, quel que soit leur effectif.

### 2. Quelles cotisations peuvent être « reportées » ?

Je peux reporter tout ou partie du paiement :

- des cotisations patronales ;
- des cotisations salariales ;
- des cotisations de retraite complémentaire.

**Bon à savoir !** Les demandes de report de cotisations déposées auprès de l'URSSAF sont transmises à Pro BTP par l'Agirc Arrco. Ainsi, si je dépose une demande via l'URSSAF, je bénéficierai automatiquement du report Retraite auprès de PRO BTP.

### 3. Quelles sont les échéances concernées par le report de cotisations ?

- Si j'emploie moins de 50 salariés : échéance du 15 novembre 2020.
- Si j'emploie 50 salariés et plus : échéance du 5 novembre 2020.

### 4. Comment puis-je bénéficier de ce report ?

Il me suffit de remplir en ligne un formulaire de demande préalable via mon [espace en ligne](#).

**Attention !** Je dois néanmoins déposer ma déclaration à la date prévue (le 5 ou le 15 octobre 2020).

### 5. Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ?

Je reçois une réponse de l'Urssaf 48h suivant le dépôt de ma demande. A défaut de réponse dans ce délai, ma demande est considérée comme acceptée.

### 6. Quelles sont les conséquences de ce report ?

Les cotisations que je ne paierais pas seront automatiquement reportées. Aucune pénalité ni majoration de retard ne me sera appliqué.

L'Urssaf me contactera ultérieurement pour me proposer un plan d'apurement des dettes de mon entreprise.

*A noter : dans le contexte actuel, où le système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, l'ACOSS invite les entreprises qui le peuvent à continuer à participer au financement de la solidarité nationale. Elle appelle les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin.*

## Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

### 7. Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ?

Toutes les entreprises de TP, quel que soit leur effectif, 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 avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.

A noter : par dérogation, il est possible de conclure un plan d'apurement pour les cotisations et contributions qui restaient dues avant le 30 juin 2020.

*Pour plus d'informations concernant la conclusion de ces plans, consultez la publication de la FNTP concernant les [aides destinées aux entreprises de TP](#) (mise en ligne le 5 août 2020).*

- 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.

Ces conditions sont cumulatives.

### 8. Pour quels salariés et pour quel montant ?

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.

**IMPORTANT.** 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 janvier 2021**.

Le montant de l'aide est fixé à **4 000 maximum** par 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.

Pour plus d'informations sur ce dispositif d'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, je me reporte au [Bulletin d'Informations](#) sur le site de la FNTP.

## Aide à l'embauche des travailleurs handicapés

### 9. Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ?

Toutes les entreprises de TP, quel que soit leur effectif, 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 avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.

A noter : par dérogation, il est possible de conclure un plan d'apurement pour les cotisations et contributions qui restaient dues avant le 30 juin 2020.

Pour plus d'informations concernant la conclusion de ces plans, consultez la publication de la FNTP concernant les [aides destinées aux entreprises de TP](#) (mise en ligne le 5 août 2020).

- 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.

Ces conditions sont cumulatives.

## 10. Pour quels salariés et pour quel montant ?

Les salariés bénéficiant de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**, 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.

**IMPORTANT.** Ces conditions sont cumulatives. Elles s'apprécient à la date de conclusion du contrat qui doit être comprise entre le **1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021**.

Le montant de l'aide est fixé à **4 000 maximum** par 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.

Pour plus d'informations sur ce dispositif d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés, je me reporte au [Bulletin d'Informations](#) sur le site de la FNTP.

## Emplois francs

### 11. Quelles entreprises de TP peuvent bénéficier de cette aide à l'embauche ?

Toutes les entreprises de TP, quel que soit leur effectif, 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 à l'embauche prévue par l'article 76 de la loi de finances rectificatives du 30 juillet 2020 pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

Ces conditions sont cumulatives.

## 12. 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**.

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<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2021**.

## 13. 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.

## 14. 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*).

## 15. Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'employeur doit adresser une demande auprès de Pôle emploi via [un 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.

## 16. 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.

**Par dérogation, 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 est égal à :**

- **7 000 € pour la 1<sup>ère</sup> année, puis 5 000 € pour les années suivantes**, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI.
- **5 500 € pour la 1<sup>ère</sup> année, puis 2 500 € pour l'année suivante**, 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.

## 17. 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.

## 18. Quels 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 sur le dispositif emplois francs, je peux me reporter à [la page dédiée](#) sur le site du ministère du Travail. Un Bulletin d'Informations sera également prochainement disponible sur le site FNTP.