



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



EMPLOIS**FRANCS**

Questions- réponses

SOMMAIRE

SECTION-1

Présentation du cadre général des emplois francs5

- 1.1** Quel est le principe des emplois francs ?
- 1.2** Qu'est-ce qu'un « quartier prioritaire de la politique de la ville » (QPV) ?
- 1.3** Pour quelle durée les emplois francs sont-ils déployés dans l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) du territoire national ?

SECTION-2

Éligibilité aux emplois francs8

- 2.1** Quels sont les critères pour être recruté en emploi franc ?
- 2.2** Quels types de contrats peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'aide ?
- 2.3** Quels sont les employeurs concernés par le dispositif ?
- 2.4** Comment l'employeur vérifie-t-il que le salarié réside dans un quartier éligible ?
- 2.5** Dans le cadre d'un recrutement, comment l'employeur peut-il encourager les candidats à signaler leur éligibilité au dispositif « emplois francs » ?
- 2.6** Que se passe-t-il dans le cas où le salarié embauché dans le cadre d'un emploi franc déménage hors d'un quartier prioritaire éligible durant la durée de l'attribution de l'aide ?
- 2.7** Focus sur quelques cas employeurs
- 2.8** Est-il possible pour une entreprise de recruter un salarié en emploi franc à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ?

SECTION-3

Conditions d'attribution de l'aide et règles de cumul 12

- 3.1** Quelles conditions doit remplir l'employeur pour pouvoir bénéficier de l'aide ?
- 3.2** Cas dérogatoires 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 six derniers mois précédant la date d'embauche.
- 3.3** L'aide emploi franc peut-elle être cumulée avec d'autres dispositifs ?

SECTION-4

Montant de l'aide, procédure d'attribution et modalités de versement 16

- 4.1** Quel est le montant de l'aide ?
- 4.2** Quel est le délai de dépôt de la demande d'aide ?
- 4.3** À quelle fréquence et selon quelles modalités l'aide est-elle versée ?
- 4.4** L'aide est-elle due en cas d'absence du salarié ?

-
- 4.5** Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat ?
 - 4.6** Que se passe-t-il en cas de retard de transmission de la déclaration d'actualisation semestrielle ?
 - 4.7** 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 ?
 - 4.8** Exemples de montants attribués en fonction des caractéristiques du contrat

SECTION-5

Liste des documents justificatifs à fournir 20



**EMPLOIS
FRANCS**



SECTION-1

Présentation du cadre général des emplois francs

1.1 Quel est le principe des emplois francs ?

Les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche qui vise à répondre aux inégalités que subissent certains de nos concitoyens : à diplôme, âge et parcours équivalents, il est en effet plus difficile d'accéder à un emploi pour les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Le principe est simple : 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 à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Pour une embauche en CDI, l'aide versée s'élève à 5 000 € par an pendant trois ans, contre 2 500 € par an sur deux ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins six mois.

Attachée au lieu de résidence de la personne recrutée et non à la localisation de l'entreprise, la mesure doit promouvoir la mobilité par l'inclusion dans l'emploi durable. La demande d'aide doit être adressée à Pôle emploi dans les trois mois suivant la date de signature du contrat de travail et l'aide est versée à un rythme semestriel.

D'abord déployés sous forme expérimentale entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019 dans des territoires délimités, les emplois francs ont été généralisés à l'ensemble des QPV du territoire national au 1^{er} janvier 2020 (à l'exception de la Polynésie française), et ce pour une durée initiale d'un an, renouvelée jusqu'au 31 décembre 2023.

1.2 Qu'est-ce qu'un « quartier prioritaire de la politique de la ville » (QPV) ?

Un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) est 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. Les bas revenus sont très étroitement corrélés à l'insuffisance ou l'absence d'emploi.

Les taux de chômage y sont plus de deux fois et demi supérieurs à ceux de l'environnement urbain.

Il existe 1 514 QPV répartis sur l'ensemble du territoire national (métropolitain et ultramarin), dans lesquels résident 5,4 millions d'habitants. Ils sont définis par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

1.3 Pour quelle durée les emplois francs sont-ils déployés dans l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) du territoire national ?

En application du décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, les emplois francs ont été généralisés à l'ensemble des QPV du territoire national (à l'exception de la Polynésie française) pour une durée initiale d'un an, à partir du 1^{er} janvier 2020.

Cette généralisation faisait suite à une expérimentation engagée depuis avril 2018.

Décret n° 2021-1848 du 27 décembre 2021 relatif aux emplois francs **prolonge les emplois francs pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 31 décembre 2023.**



SECTION-2

Éligibilité aux emplois francs

2.1 Quels sont les critères pour être recruté en emploi franc ?

Sont éligibles au dispositif entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2023 :

- 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 quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)**.

Important : les conditions d'éligibilité sont à apprécier à la date de signature du contrat de travail.

Si ces conditions 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 ;
- quel que soit le poste sur lequel il est recruté.

2.2 Quels types de contrats peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'aide ?

Ouvrent droit au bénéfice de l'aide, les CDI (incluant les CDI intérimaires) et les CDD d'au moins six mois, y compris lorsque les salariés recrutés sont à temps partiel (l'aide est alors proratisée en fonction du temps de travail).

L'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à l'aide emploi franc.

À l'inverse, **l'embauche en contrat de professionnalisation d'une durée d'au moins six mois peut ouvrir droit à l'aide emploi franc**, sauf dans le cas où

l'employeur bénéficie de l'aide 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.

Les règles de cumul du dispositif « emploi franc » avec les autres types « d'emploi aidé » existants sont précisées dans le tableau figurant dans la section 3 : « Conditions d'attribution de l'aide et des règles de cumul ».

2.3 Quels sont les employeurs concernés par le dispositif ?

Les employeurs éligibles sont les entreprises et les associations visées par l'article 3 du décret du n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 modifié, à l'exception des établissements publics administratifs (EPA), des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Ces entreprises ou associations peuvent être établies sur tout le territoire national.

Les collectivités publiques et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide emploi franc.

2.4 Comment l'employeur vérifie-t-il que le salarié réside dans un quartier éligible ?

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

Afin de vérifier que l'adresse de la personne que l'employeur souhaite embaucher se

trouve bien dans l'un des quartiers éligibles, il peut également la renseigner sur :

sig.ville.gouv.fr

À noter que le code quartier QPV demandé sur le Cerfa peut être trouvé sur l'attestation, mais également [via ce lien](#).

2.5 Dans le cadre d'un recrutement, comment l'employeur peut-il encourager les candidats à signaler leur éligibilité au dispositif « emplois francs » ?

L'employeur peut ajouter à ses offres d'emploi une mention spécifique relative à sa politique d'embauche visant la représentation des habitants des QPV au sein des effectifs ou une référence explicite aux emplois francs, **dès lors que la formule adoptée n'a pas pour effet de réserver le recrutement à ce public.**

La rédaction suivante peut être adoptée : « À compétences égales, une attention particulière sera apportée aux candidats résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et éligibles à l'aide "emplois francs". Les candidats sont invités à joindre à leur CV l'attestation d'éligibilité qui leur est délivrée par leur agence Pôle emploi ou leur mission locale. »

2.6 Que se passe-t-il dans le cas où le salarié embauché dans le cadre d'un emploi franc déménage hors d'un quartier prioritaire éligible durant la durée de l'attribution de l'aide ?

Les conditions d'éligibilité (statut de la personne recrutée, résidence en QPV) **sont appréciées à la date de signature du contrat de travail**. Par conséquent, le déménagement

de la personne au cours de son contrat n'a pas d'impact sur le bénéfice de l'aide pour l'employeur.

2.7 Focus sur quelques cas employeurs

→ **Une entreprise de travail temporaire est-elle éligible aux emplois francs ?**

Une entreprise de travail temporaire est, comme toutes les entreprises, éligible au dispositif pour ses recrutements en CDD d'au moins six mois ou en CDI.

De manière plus spécifique concernant l'intérim :

- dans l'hypothèse où l'entreprise répond aux critères d'éligibilité, **les CDI intérimaires sont éligibles aux emplois francs**, y compris dans le cas où la personne recrutée a fait partie des effectifs de l'entreprise auparavant ;

- **les contrats de mission ne donnent pas droit à l'aide ;**
- **une entreprise ayant eu recours à un intérimaire peut le recruter dans le cadre d'un emploi franc** s'il répond aux conditions d'éligibilité.

→ **Les établissements publics de coopération culturelle (EPCC) sont-ils éligibles au dispositif des emplois francs ?**

Non, les EPCC sont des établissements publics administratifs (EPA) ou des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) - (voir art. L. 1431-1 du Code général des collectivités locales) - : ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'aide emploi franc.

→ **Les sociétés d'économie mixte sont-elles éligibles au dispositif des emplois francs ?**

Oui, ces sociétés peuvent en bénéficier.

→ **Les couveuses (structures d'appui généralement constituées sous forme associative ou coopérative qui mettent en œuvre le contrat d'appui au projet d'entreprise – CAPE) sont-elles éligibles au dispositif des emplois francs ?**

Oui, sauf si elles sont constituées sous forme d'établissement public administratif (EPA) ou d'établissement public industriel et commercial (EPIC).

→ **Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) sont-elles éligibles au dispositif des emplois francs ?**

Oui, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) liées à l'entrepreneur-salarié par un CESA (contrat d'entrepreneurs salariés associés) et constituées sous forme de SCOP ou de SCIC sont éligibles aux emplois francs.

→ **Les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (Recme) peuvent-elles recourir aux emplois francs ?**

Oui, dès lors que leur statut juridique le permet. Une entreprise inscrite dans ce répertoire mais constituée sous forme d'EPIC est *de facto* exclue du bénéfice du dispositif.

Le Recme a été institué par le décret n° 84 966 du 22 octobre 1984 et la liste des entreprises concernées peut être téléchargée sur le site de l'Insee.



→ **Les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public sont-ils éligibles ?**

Oui, les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public affiliés au régime général (à l'instar de la CPAM) sont éligibles : c'est en effet le statut juridique de la structure qui doit être considéré, et non la nature des missions exercées.

→ **Deux sociétés différentes peuvent-elles bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié ?**

Oui, l'aide sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise.

→ **Les VRP multcartes peuvent-ils être recrutés en emploi franc ?**

Non, en raison des modalités particulières relatives à leur temps de travail et à leur rémunération, les VRP multcartes ne peuvent être recrutés en emploi franc.

2.8 Est-il possible pour une entreprise de recruter un salarié en emploi franc à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ?

Oui, il est possible de recruter une personne en emploi franc à l'issue d'une PMSMP.



SECTION-3

Conditions d'attribution de l'aide et règles de cumul

3.1 Quelles conditions doit remplir l'employeur pour pouvoir bénéficier de l'aide ?

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

- **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.
- **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'État 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 ;

- **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 (sauf « aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation » prévue à l'article 2 du décret n° 2021-224 du 26 février 2021) 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 (sauf cas dérogatoires présentés en 3.2).

3.2 Cas dérogatoires 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 six derniers mois précédant la date d'embauche.

Cette règle fait l'objet d'une interprétation souple dans plusieurs cas :

- 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 six mois précédents, dans le cadre de **contrats de mission** ;
- une entreprise **ayant eu recours à un intérimaire peut le recruter dans le cadre d'un emploi franc** ;
- 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 ;

- 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.

3.3 L'aide emploi franc peut-elle être cumulée avec d'autres dispositifs ?

L'article 5 du décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 modifié portant généralisation des emplois francs prévoit que l'employeur « 3° Ne [doit] 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. 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 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.

Le tableau ci-dessous récapitule les règles de cumul avec d'autres dispositifs d'aides :

| 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 | <p>Ces aides entrent dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi.</p> <p>À noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. |

| Dispositifs | Cumul possible avec l'aide aux emplois francs | Remarques |
|--|--|---|
| 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, dans certains cas | Le cumul avec les aides mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est autorisé, à l'exception du cumul avec « l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation » prévue par 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. 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. |

| Dispositifs | Cumul possible avec l'aide aux emplois francs | Remarques |
|---|---|--|
| 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 à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans | Non | Cette aide entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. |
| Volontariat territorial en entreprise | Non | |
| Subvention de l'Agence nationale du sport | Non | |

SECTION-4

Montant de l'aide, procédure d'attribution et modalités de versement

4.1 Quel est le 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 trois ans** (5 000 € par an)

pour une embauche **en contrat à durée indéterminée (CDI) ;**

→ **5 000 € sur deux ans maximum** (2 500 € par an) **pour une embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.**

4.2 Quel est le délai de dépôt de la demande d'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.

4.3 À quelle fréquence et selon quelles modalités l'aide est-elle versée ?

L'aide de l'État 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 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.

4.4 L'aide est-elle due en cas d'absence du salarié ?

L'aide n'est pas due pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Par ailleurs, le décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs dispose que l'aide n'est pas due :

« 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. »

4.5 Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat ?

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.

4.6 Que se passe-t-il en cas de retard de transmission de la déclaration d'actualisation semestrielle ?

Le défaut de production de la déclaration d'actualisation semestrielle 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 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.**

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

4.7 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**

Le décret susmentionné a ouvert 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 : La poursuite du versement de l'aide ne peut intervenir que si le salarié est effectivement maintenu dans les effectifs six mois supplémentaires.

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.

4.8 Exemples de montants attribués en fonction des caractéristiques du contrat :

| 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 1 ^{re} 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 | 1 ^{er} versement de 1 250 € au bout de 6 mois (au titre du CDD). 2 ^e 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 3 ^e 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 € |

SECTION-5

Liste des documents justificatifs à fournir

| Documents à produire | |
|--|---|
| Le salarié à l'employeur | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Justificatif de moins de trois mois au choix de la liste suivante : <ul style="list-style-type: none"> → 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 : <ul style="list-style-type: none"> → 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. |
| L'employeur au moment de la demande d'aide | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Copie du dernier bulletin de salaire. |

EMPLOIS **FRANCS**