

11 points à connaître sur les aides à l'emploi en 2022

- **Aide exceptionnelle à l'embauche d'un alternant mobilisable jusqu'au 30 juin 2022**
- **Aide unique à l'apprentissage majorée jusqu'au 30 juin 2022**
- **Nouvelle aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2022**
- **Renouvellement des emplois francs**
- **Fin de l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche d'un travailleur handicapé**
- **Prolongation de l'aide majorée à la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé jusqu'au 28 février 2022**
- **Prolongation de l'aide majorée à la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un travailleur handicapé jusqu'au 28 février 2022**
- **Prolongation des ZRR**
- **Prolongation des BER**
- **Modification des jeunes entreprises innovantes**
- **Modification de la réduction de charges sociales**

Janvier 2022



Aide exceptionnelle à l'embauche d'un alternant mobilisable jusqu'au 30 juin 2022

Parmi toutes les aides financières attribuées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, il existe une aide exceptionnelle qui a été prolongée à plusieurs reprises.

Cette aide conséquente peut atteindre la première année d'exécution du contrat :

- 5000 euros maximum pour un salarié de moins de 18 ans ;
- 8000 euros maximum pour un salarié d'au moins 18 ans.

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage est ouverte à toutes les entreprises sans conditions d'effectif mais les conditions d'attribution diffèrent selon votre taille.

Si votre entreprise compte moins de 250 salariés, vous devez conclure un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles. Autrement dit, au moins un bac +2 et au plus un master.

Notez-le

Par exception, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis peut bénéficier aux employeurs qui embauchent des apprentis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles au lieu du niveau 5. Cette aide exceptionnelle ne doit pas être confondue avec l'aide unique à l'apprentissage qui concerne les entreprises de moins de 250 salariés et les contrats d'apprentissage destinés à préparer un diplôme au plus équivalent au bac. Les deux aides n'étant pas cumulables.

Si vous comptez 250 salariés et plus, vous êtes éligible à l'aide pour les contrats ne dépassant pas le niveau master.

De plus, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, cette aide est soumise à un quota d'alternants.

Pour bénéficier de l'**aide exceptionnelle titre d'un contrat de professionnalisation**, il faut que le salarié soit âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

Il faut également qu'il prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7, une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, ou un contrat de professionnalisation expérimental.

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent également respecter la règle du quota d'alternant.

Notez-le

Outre ces conditions générales à remplir, pour bénéficier de l'aide vous devez aussi accomplir certaines formalités en particulier :

- bien déposer le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'opérateur de compétences ;
- si vous comptez au moins 250 salariés transmettre une attestation sur l'honneur à l'ASP que vous respectez le quota d'alternants.

Cette aide a été prolongée par décret jusqu'au 30 juin 2022 (n° 2021-1468).

Aide unique à l'apprentissage majorée jusqu'au 30 juin 2022

L'aide unique à l'apprentissage a été revalorisée jusqu'au 30 juin 2022 de façon à être alignée sur l'aide exceptionnelle. Elle s'élève ainsi pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage à :

- 5000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- 8000 euros maximum pour un apprenti d'au moins 18 ans.

Normalement l'aide unique attribuée au titre de la 1^{re} année est de 4125 euros (Code du travail, art. D. 6243-2). Rappelons que l'aide unique à l'apprentissage est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés et s'applique depuis 2019 en remplacement des anciens dispositifs.

Attention

Vous ne pouvez pas cumuler l'aide unique à l'apprentissage avec l'aide exceptionnelle, l'aide exceptionnelle se subsistant à l'aide unique quand ses conditions d'attribution sont remplies. L'aide unique à l'apprentissage peut néanmoins être demandée lors de la 2^e année du contrat.

Nouvelle aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2022

Cette aide concerne les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 (décret n° 2021-1404).

Cette période est scindée en deux :

- du 1^{er} novembre 2021 au 30 juin 2022, seules les embauches de personnes d'au moins 30 ans ouvrent droit au bénéfice de l'aide ;
- du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2022, la condition d'âge est supprimée.

Le contrat doit être conclu avec des personnes inscrites comme demandeur d'emploi, qui l'ont été pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois et qui n'ont exercé aucune activité professionnelle, ou une activité d'une durée maximale de 78 heures mensuelles.

Le contrat doit viser l'acquisition :

- d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau master ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec le salarié, dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Si les conditions pour bénéficier de l'aide sont remplies, Pôle emploi adresse à l'employeur une décision d'attribution de l'aide. Celle-ci est versée au titre de la première année d'exécution du contrat, pour un montant de 8000 euros maximum.

Renouvellement des emplois francs

Le dispositif d'aide financière « emplois francs » qui devait s'achever au 31 décembre 2021 a été prolongé une nouvelle fois d'une année (décret n° 2021-1848).

Rappelons que le dispositif emplois francs permet aux employeurs, sous certaines conditions, de bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils recrutent une personne éligible résidant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville telle qu'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.

Fin de l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche d'un travailleur handicapé

Dans le cadre du plan « France relance », une aide à l'embauche des travailleurs handicapés d'un montant maximal de 4000 euros avait été mise en place par les pouvoirs publics jusqu'au 31 décembre 2021 (décrets n° 2020-1223 et 2021-198). Si cette aide est arrivée à échéance, vous pouvez encore la demander si vous avez embauché un travailleur handicapé avant le 1^{er} janvier 2022. Le délai de demande est en effet de 6 mois.

Notez-le :

Différentes conditions doivent être remplies pour bénéficier de l'aide notamment embaucher en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le SMIC horaire.

Aide majorée à la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée

Cette aide est ouverte pour les contrats prenant effet au plus tard le 28 février 2022.

Pour en bénéficier il faut embaucher une personne handicapée (ou ayant déposé une demande de reconnaissance) en contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois pour une durée du travail d'au moins 24 heures (16 heures sur dérogation).

Elle s'élève au maximum à 4000 euros. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat et à compter du 6e mois.

Le dépôt de la demande doit intervenir 3 mois maximum après l'embauche et être accompagné de différents éléments (copie du contrat d'apprentissage, attestation d'emploi, etc.).

Aide majorée à la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée

Cette aide est ouverte pour les contrats prenant effet au plus tard le 28 février 2022.

Pour en bénéficier il faut embaucher une personne handicapée (ou ayant déposé une demande de reconnaissance) en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois pour une durée du travail d'au moins 24 heures (16 heures sur dérogation).

Elle s'élève au maximum à 5000 euros. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat et à compter du 6e mois.

Le dépôt de la demande doit intervenir 3 mois maximum après l'embauche et être accompagné de différents éléments (copie du contrat de professionnalisation, attestation d'emploi, etc.).

Prolongation des ZRR

Les entreprises implantées en ZRR (zones de revitalisation rurale), peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération de charges sociales.

La loi de finances 2021 (loi n° 2020-1721, article 223) a prolongé cette exonération jusqu'au 31 décembre 2022. La loi de finances 2022 (loi n° 2021-1900, article 11) la prolonge encore d'un an.

Prolongation des BER

L'exonération sociale attachée aux bassins d'emploi à redynamiser (BER) a elle aussi été prolongée par la loi de finances 2022. Elle s'applique aux entreprises qui s'installent dans un BER jusqu'au 31 décembre 2023.

Notez-le :

Ont aussi été prolongées les exonérations relatives aux :

- zones d'aide à finalité régionale (AFR) ;
- zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) ;
- zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- zones de développement prioritaire (ZDP).

Modification des jeunes entreprises innovantes

La loi de finances 2022 assouplit une des conditions à remplir par l'entreprise pour être qualifiée de jeune entreprise innovante (JEI), statut qui permet de bénéficier d'avantages fiscaux et d'exonération de charges sociales pour certains salariés.

Il faut ainsi que l'entreprise soit créée depuis moins de 11 ans au lieu de moins de 8. Une entreprise de 10 ans d'ancienneté peut ainsi en bénéficier désormais.

Modification de la réduction de charges sociales

La réduction générale de charges sociales (ex-réduction Fillon) a vu son calcul modifié pour 2022 en raison de la nouvelle limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail-maladies professionnelles.

Pour 2022, cette limite est abaissée à 0,59 % (décret n° 2021-1741).

Cela a pour conséquence de modifier le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul de la réduction générale.

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2022, le paramètre T est ainsi égal à :

- 0,3195 (au lieu de 0,3206) pour les employeurs de moins de 50 salariés ;
- 0,3235 (au lieu de 0,3246) pour les employeurs de 50 salariés et plus.

