Jean-Philippe DESCAT

ENTREPRISES : REBONDIR APRÈS LA CRISE AVEC LES AIDES PUBLIQUES

SOMMAIRE

PREAMBULE

Le plan de l'Etat pour la sortie de crise sanitaire

Les aides financières directes de l’État et organismes rattachés

Les aides financières directes des collectivités locales

fonds de solidarité et prise en charge des coûts fixes

les délais de paiement des créances fiscales et sociales

les remises gracieuses des créances fiscales

les crédits d’impots

le report des déficits des sociétés soumises à l’impôt sur les sociétés

l ‘accompagnement économique et social des entreprises en difficulté

les procédures de prévention pour les entreprises en difficulté et les procédures collectives

EPILOGUE

PREAMBULE

Dans le contexte de crise sanitaire actuel qui sévit depuis le début de l’année 2020, de très nombreux soutiens publics ont été mis en place pour les entreprises en difficulté, celles qui ont du mal à faire face à leurs échéances financières, ou dont les perspectives de développement sont incertaines.

Activité partielle, fonds de solidarité, prêt garanti par l’État, report des échéances sociales et fiscales, subventions et aides, des dispositifs d’urgence ont été imaginés et mis en oeuvre par l’État, ses organismes sous tutelle, les collectivités locales, les établissements consulaires et des associations, de façon à permettre aux entreprises en difficulté de garder la tête hors de l’eau.

D'un volume massif au début de la pandémie, les aides ont peu à peu diminué tout en restant significatives. Au total, ils représentent à ce jour la distribution d'un volume de 200 millards d'euros d'aides publiques.

Depuis deux ans ces dispositifs ont beaucoup évolué. Ainsi, la mesure emblématique mise en place au premier trimestre 2020, le Fonds de Solidarité, a été supprimée et remplacée le 1er octobre 2021 par le dispositif de « prise en charge des coûts fixes » par l'Etat.

Il n'en demeure pas moins que la liste des mesures et dispositifs d’urgence en faveur des entreprises en difficulté est encore importante, diversifiée et il est parfois difficile de s’y retrouver.

L’objet du présent ouvrage est donc de mieux se repérer au sein de l'arsenal des aides disponibles ne en présentant le détail, de la façon la plus exhaustive et précise possible, et en présentant tous les axes d’actions possibles à la disposition d'une entreprise qui rencontre de réelles difficultés et ainsi mieux « rebondir après la crise ».

CHAPITRE 1

Le plan de l'Etat pour la sortie de crise sanitaire

Soutenir les entreprises en situation de fragilité. C’est l’objectif du plan d’action annoncé par Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance et Éric Dupond-Moretti, garde des Sceaux et ministre de la Justice, à la fin du printemps 2021.

Accompagner, détecter, orienter, soutenir. Ce sont, en substance, les quatre étapes de ce plan d’action pour aider les entreprises en difficultés à sortir de la crise.

Un accompagnement avec un interlocuteur privilégié

Si au niveau national, l’État va s’appuyer sur un conseil national de sortie de crise, au niveau local, un accompagnement sera proposé aux entreprises. Dans chaque département **un conseiller départemental à la sortie de crise** va ainsi être nommé.

Celui-ci sera le point de contact privilégié destiné à accueillir et conseiller les entreprises en situation de

fragilité financière. Cet interlocuteur de confiance respectera un strict cadre de confidentialité, notamment vis-à-vis du secret des affaires et du secret fiscal.

Un numéro d'appel unique pour les entreprises :0 806 000 245

Il est mis en place avec les Urssaf et les services de la DGFiP. Il permet aux chefs d'entreprise d'être orientés vers les solutions les plus adaptées à leurs problématiques : aides d'urgences, procédures, etc.

Une mobilisation pour accompagner les entreprises et identifier leurs difficultés

Afin d'identifier les entreprises fragiles, l'État va renforcer sa capacité de détection des « signaux faibles ». Il s'appuiera notamment sur les services fiscaux, les tribunaux de commerce, des réseaux d'experts-comptables ou les commissaires aux comptes :

- Les **experts-comptables et les commissaires aux comptes** se sont ainsi engagés à proposer sans surcoût aux entreprises un diagnostic de sortie de crise simple et rapide d'ici la fin de l'année 2021.
- Les **chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers et de l'artisanat** vont sensibiliser 25 000 entreprises aux différents dispositifs de soutien. Elles pourront en accompagner 5 000 dans les activités les plus impactées par la crise sanitaire.
- Le s **greffiers des tribunaux de commerce** mettent quant à eux à disposition des entreprises différents outils d'autodiagnostic des difficultés et d'alerte précoce, disponibles à la fois dans les greffes des tribunaux de commerce et directement en ligne.

- Les **administrateurs et mandataires judiciaires** s’engagent à établir un diagnostic gratuit pour tous les chefs d’entreprises et indépendants qui le souhaitent sur leur situation économique et financière et à proposer des pistes de traitement des difficultés, qu’elles soient amiables ou judiciaires.

Des aides financières prolongées

Pour les entreprises qui font face à des difficultés qui nécessitent un soutien financier, une palette d’aides peut être saisie :

* L’État prolonge dans ce cadre la disponibilité des prêts garantis par l'Etat (PGE), de la garantie sur le financement de commandes jusqu’à la fin de l’année 2021.
* Afin de faciliter le retour des entreprises françaises, en particulier les PME et les ETI, sur les marchés à l’export, l’État prolonge jusqu’au 31 décembre 2021 le relèvement des quotités maximales des garanties publiques de cautions et de préfinancements à l'export.

* Les prêts exceptionnels aux petites entreprises sont également prolongés en 2021. Ils sont destinés aux entreprises de moins de 50 salariés dont l’activité a été fragilisée par la crise de la Covid-19 et qui n’ont pu bénéficier d’un prêt garanti par l’État. Ce prêt doit permettre de soutenir leur trésorerie, tout en améliorant leur structure de bilan.

*Les petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire fragilisées par la crise peuvent solliciter l’octroi d'une avance remboursable ou d'un prêt à taux bonifié. Ces aides

disponibles depuis la mi-2020, sont prolongées en 2021.

* Pour les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises, **un fonds de transition**, doté de 3 milliards d'euros, est créé. Celui-ci permet d'intervenir sous forme de prêts, quasi-fonds propres et fonds propres. Le fonds est géré au sein du ministère de l'économie, des finances et de la relance, qui instruit les demandes de financement, qui peuvent être transmises par courrier électronique à l'adresse suivante : fonds.transition[@]dgtresor.gouv.fr.

* Afin de renforcer la liquidité des entreprises et de les accompagner dans leur restructuration, l'État et les Urssaf proposent des **plans d'apurement** permettant d'allonger la durée de paiement de leurs dettes fiscales et sociales.

Des procédures judiciaires qui évoluent

Le plan d'action prévoit une évolution de l'intervention judiciaire. Celle-ci doit être **plus précoce et privilégier les procédures préventives**. En effet, plus les procédures amiables sont engagées rapidement, plus l'entreprise a des chances de se redresser.

Afin de faciliter davantage l'accès des plus petites entreprises aux différentes procédures, le Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires s'engage à proposer une procédure amiable simplifiée, sous la forme d'un mandat ad hoc de sortie de crise.

Ce mandat est destiné aux entreprises employant au plus dix salariés et qui rencontrent des difficultés financières en raison de la crise sanitaire et de ses conséquences. Son coût est plafonné à 1 500 euros HT pour les entreprises de moins

de 5 salariés et à 3 000 euros HT pour les entreprises de 5 à 10 salariés.

Une procédure collective simplifiée pour les petites entreprises

Une nouvelle procédure judiciaire simplifiée de « traitement de sortie de crise sanitaire » vient d'être instaurée, à titre temporaire, pour permettre aux petites entreprises de régler rapidement leurs difficultés et de faciliter ainsi leur rebond.

Les pouvoirs publics craignent qu'avec la sortie de crise sanitaire, la fin progressive des mesures de soutien aux entreprises entraîne une forte augmentation des procédures collectives. C'est la raison pour laquelle ils viennent d'instaurer, à titre temporaire, une nouvelle procédure judiciaire de traitement des difficultés des entreprises visant à permettre l'adoption rapide d'un plan d'apurement de leurs dettes.

Précision : cette procédure est applicable pendant 2 ans, et plus précisément aux demandes formées à compter du 2 juin 2021 (un décret étant toutefois attendu pour préciser ses conditions de mise en oeuvre) et jusqu'au 2 juin 2023.

Une procédure pour les petites entreprises

Cette procédure, dite de « traitement de sortie de crise », s'adresse aux petites entreprises – a priori celles de moins de 20 salariés et qui ont moins de 3M€ de passif déclaré (seuils à confirmer par décret) – qui :

- exercent une activité commerciale, artisanale, agricole ou libérale ;
- se retrouvent en situation de cessation des paiements à l'issue de la crise, mais disposent néanmoins des fonds disponibles pour payer leurs salariés ;

- sont en mesure d’élaborer, dans un délai maximal de 3 mois, un projet de plan tendant à assurer leur pérennité.

Rappel : une entreprise est en cessation des paiements lorsqu’elle est dans l’impossibilité de faire face à son passif exigible avec son actif disponible.

Une procédure courte et simple

Cette procédure ne peut être ouverte qu’à la demande du chef d’entreprise, et pas de ses créanciers ni du ministère public.

Une fois la procédure ouverte, le tribunal va désigner un mandataire chargé de surveiller la gestion de l’entreprise et de représenter les créanciers. Débute alors une période d’observation de 3 mois au cours de laquelle un plan de continuation de l’activité devra être élaboré par le chef d’entreprise avec l’assistance du mandataire. Pendant cette période, c’est l’entreprise qui devra dresser et déposer au greffe du tribunal la liste des créances de chacun de ses créanciers. Ces derniers, auxquels cette liste sera communiquée, pourront alors présenter au mandataire leurs observations et leurs éventuelles contestations sur le montant et l’existence des créances.

Précision : au bout de 2 mois, le tribunal n’ordonnera la poursuite de la procédure que s’il apparaît que l’entreprise dispose de capacités de financement suffisantes. De leur côté, à tout moment de la procédure, le mandataire, le ministère public ou le chef d’entreprise pourront demander au tribunal d’y mettre fin si l’élaboration d’un plan de continuation ne semble pas envisageable dans le délai de 3 mois.

Dès lors que les créances ne seront pas contestées, les engagements de l’entreprise pour le règlement de ses

dettes seront pris sur la base de la liste des créances qu’elle aura déposée.

Le plan élaboré dans le délai de trois mois pourra prévoir un échelonnement du paiement des dettes de l’entreprise sur plusieurs années. Il ne concernera que les créances mentionnées dans la liste déposée par l’entreprise et nées avant l’ouverture de la procédure.

À l’inverse, si à l’issue des 3 mois, un plan crédible n’aura pas pu être arrêté, le tribunal pourra convertir la procédure en redressement voire en liquidation judiciaire.

CHAPITRE 2

Les aides financières directes de l'Etat et organismes apparentés

En situation d'urgence, il est dans un premier temps essentiel de sécuriser sa trésorerie. La trésorerie, c'est le nerf de la guerre, un élément nécessaire au fonctionnement quotidien de l'entreprise. A ce titre, les dispositifs d'aides directes, comme le Fonds de Solidarité ou les subventions exceptionnelles des collectivités locales et organismes sociaux (Urssaf, Sécurité sociale des indépendants), permettent de donner un peu d'air lorsque la trésorerie est asphyxiée,.

Pour pallier les limitations bancaires, l'Etat et les collectivités proposent aussi des dispositifs d'aide aux PME**,** des systèmes alternatifs de crédits à moindre coût. Les solutions publiques de financement pour les petites entreprises en difficulté sont nombreuses, mais spécifiques et complexes. Elles sont en général exigeantes en conditions.

Par ailleurs les collectivités territoriales, les organismes nationaux et européens prévoient un panel de **subventions pour soutenir les entreprises en création et en développement**. Elles sont là aussi nombreuses et

complexes, et les critères varient d'une subvention à l'autre : la création d'emploi est un critère systématique, mais aussi la promotion du circuit court, le regroupement d'entreprises...

Enfin, pour faire face aux charges et aux frais fixes de l'entreprise qui continuent de courir, cette dernière peut recourir au **prêt garanti par l'État** (PGE), aux prêts Covid-19 à taux zéro et aux reports d'échéances sociales et fiscales. Le PGE , prêt bancaire d'un an qui peut représenter jusqu'à 25 % du chiffre d'affaires du dernier exercice clos, est accessible aux entreprises placées en sauvegarde, redressement judiciaire ou liquidation depuis le 1er janvier 2020. Les procédures collectives sont également adaptées : la durée maximale de la procédure de conciliation est portée de cinq à dix mois et ce, jusqu'au 31 décembre 2021.

Les solutions de financements et aides de l'Etat pour les entreprises

Tous les dispositifs mis en place par l'État et décrits en détail ci -après ont des objectifs simples et clairs : d'abord préserver l'emploi et par ailleurs soutenir le financement des entreprises.

Les mesures spécifiques en faveur de l'emploi

- ***Aide au conseil en ressources humaines***

Objectifs

Soutenir les PME dans leurs besoins en gestion des RH et plus particulièrement dans le cadre de la crise sanitaire.

Les prestations réalisées en 2020 peuvent faire l'objet d'un financement jusqu'au 31 décembre 2021.

Opérations éligibles :

Accompagnement à la gestion RH pour :

- participer au développement économique et à la stratégie de l'entreprise ;
- permettre de préparer les transitions (passage des seuls sociaux, anticipation des départs en retraite, transmission des compétences) ;
- identifier le potentiel de création d’emploi et guider pour la préparation de la ou des futures embauches ;
- assurer aux salariés des compétences professionnelles de qualité et participer à l’attractivité de l'entreprise.

L’accompagnement est réalisé en fonction des besoins exprimés par l’entreprise sur toute question RH par un prestataire spécialisé dans ce domaine. Cet accompagnement peut être réalisé de façon individuelle ou par session collective avec plusieurs entreprises issues d’une même filière, d’un même territoire ou partageant des préoccupations RH communes.

La prestation peut être courte (de 1 à 10 jours d’intervention) ou longue (de 10 à 20 jours) sur une durée de 12 mois, ne dépassant pas un maximum total de 30 jours d’intervention. Le nombre de jours est fixé en lien avec la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur proposition du consultant.

Bénéficiaires :

Entreprises de moins de 250 salariés n’appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité PME de moins de 50 salariés et TPE de moins de 10 salariés non dotées d’un service ressources humaines (RH).

Montant :

Subvention de 15 000 € HT maximum par entreprise ou pour un collectif d’entreprises quel que soit le nombre d’entreprises concernées.

Si d’autres acteurs (OPCO par exemple) interviennent en cofinancement, le montant global de l’aide peut être supérieur. Le montant global des aides publiques est plafonné à 50 % du coût total de la prestation. Pour les conventions individuelles ou collectives conclues jusqu’au 31 décembre 2021, ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant le 31 décembre 2021, ce taux pourra être supérieur.

Conditions :

La réalisation de l'accompagnement doit être réalisée dans les 12 mois qui suivent la signature de la convention avec la DREETS.

- ***Le versement d'allocations de chômage partiel***

L’activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l’emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques.

Le versement par l'Etat d'allocations de chômage partiel permet de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle (dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié, contingent fixé par arrêté), tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

Le taux de l’allocation et de l’indemnité d’activité partielle est variable en fonction des secteurs d’activité et des caractéristiques des entreprises.

Cette aide est applicable jusqu'au 31 décembre 2021.

Elle peut être demandée par les entreprises quand la réduction ou la suspension temporaire d'activité est

imputable à l'une des causes suivantes :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Elle est attribuée aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l’établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l’établissement.

Quel est le montant de l'aide ?

Depuis le 1 er juillet (sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire) une allocation est versée à l'employeur représentant 36 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC.

Pour l'employeur qui emploie des salariés de droit privé vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, l'allocation représente 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Quelles sont les démarches à réaliser ?

L’entreprise, avant de pouvoir placer ses salariés en activité partielle, effectue une demande d’autorisation auprès de l’Unité Territoriale de la DIRECCTE dont relève

géographiquement son établissement. Cette demande fait l’objet d’une décision favorable ou défavorable dans un délai de 15 jours. Sans réponse dans ce délai, l’autorisation est tacitement accordée.

Par exception, en cas de force majeure (sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel), la demande d’autorisation n’intervient qu’a posteriori dans un délai de 30 jours. Si l’entreprise a redemandé à bénéficier de l’activité partielle dans les 36 mois suivant sa précédente demande, elle est susceptible de devoir souscrire des engagements. Ceux-ci seront définis par l’autorité administrative, en concertation avec l’entreprise, en tenant compte de sa situation économique et de ses perspectives à court et moyen terme ainsi que d’un éventuel accord d’entreprise sur l’activité partielle s’il existe et de l’avis des instances représentatives du personnel.

Un outil d'aide permettant de connaître les montants estimatifs d’indemnisation en cas de recours à l’activité partielle est disponible sur le portail des politiques publiques de l’emploi et de la formation professionnelle.

Les demandes d'activité partielles sont faites sur :

activitepartielle.emploi.gouv.fr

- ***activité partielle de longue durée (APLD)***

L'activité partielle de longue durée a pour objectif d'aider les entreprises à faire face à l’impact de la crise sanitaire COVID-19 pour préserver les emplois et sauvegarder les compétences des salariés. Il s'agit d'un dispositif temporaire jusqu'au 30 juin 2022.

Elle est destinée à toutes les entreprises qui connaissent une réduction durable de leur activité.

Avec ce dispositif l'entreprise peut diminuer l'horaire de travail d'un ou plusieurs salariés dans la limite de 40 % de l'horaire légal. Il est peut être mis en place durant 24 mois consécutifs s'écoulant sur une période de 3 ans.

En contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi l'entreprise peut percevoir une allocation pouvant représenter jusqu'aà 70 % de la rémunération brute du salarié.

La mise en place du dispositif nécessite un accord collectif d'entreprise puis adresser la demande à l'Etat, par voie dématérialisée à :

activitepartielle.emploi.gouv.fr

- ***aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis***

Dans le cadre du plan « jeune », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Sont concernés les contrats d'apprentissage signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).

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 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.

Peuvent en bénéficier :

- les entreprises de moins de 250 salariés ;
- les entreprises de plus 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats

d’apprentissage dans leur effectif en 2021, selon des modalités définies par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020.

Quel est le montant de l'aide ? A l’issue de la première année d’exécution du contrat, les entreprises éligibles à l’aide unique pourront bénéficier de l'aide exceptionnelle jusqu’à la fin du contrat à savoir une subvention de :

- 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un apprenti majeur.

- ***aide exceptionnelle aux employeurs de jeunes en contrat professionnalisation***

Dans le cadre du plan « jeune », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation.

Quel est le montant de l’aide exceptionnelle ?

L'aide financière est de 5000 euros, pour un alternant de moins de 18 ans, ou 8000 euros pour un alternant majeur (jusque 29 ans révolus) pour la première année d'exécution de chaque contrat de professionnalisation conclu avec un jeune de moins de 30 ans entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 préparant :

- à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d’ingénieur, etc.)
- à un certificat de qualification professionnelle
- ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l’article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

A quels employeurs s’adresse l’aide exceptionnelle ?

Pour les contrats signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, pour les salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, cette aide sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- et aux entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif :

*au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021
* au 31 décembre 2022, pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes, définies par décret (faute de quoi il faudra rembourser les sommes perçues)

- avoir atteint le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE - convention industrielle de formation par la recherche et VIE - volontariat international en entreprise -) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat.Ce taux (de 5%) est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

Ou

- avoir atteint au moins 3% d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du

contrat et avoir connu une progression d’au moins 10% d’alternants (ou dans les proportions prévues par l’accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l’année de référence, comparativement à l’effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l’année précédente.

Si l’entreprise n’a pas respecté l’engagement qu’elle a pris, elle devra rembourser les sommes indues à l’ASP.

Pour les entreprises, l’aide couvre près de la moitié de la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans, plus de 65 % du salaire pour un jeune de 18 à 20 révolus, et environ la moitié de la rémunération du jeune de 21 à 29 ans révolus.

Quelles sont les modalités de versement ?

La gestion et le suivi de l’aide est confiée à l’Agence de services et de paiement (ASP). Elle sera versée mensuellement, avant le paiement du salaire du jeune en contrat de professionnalisation.

Quelles sont les démarches à effectuer ?

L’employeur doit transmettre les contrats de professionnalisation qu’il a conclus avec des jeunes de moins de 30 ans à l’Opérateur de Compétences (OPCO) compétent dans son domaine/secteur d’activité pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle, dans la base nationale de données Extrapro. Chaque semaine, le ministère assure la transmission des contrats de professionnalisation éligibles à l’ASP en charge de la gestion du dispositif et du versement de l’aide à l’entreprise.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions indiquées ci-dessus. Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement sur son site à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

Lors du 1er semestre 2022, pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021, lors du 1ersemestre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021, l'ASP transmettra à l'entreprise une « attestation sur l'honneur » à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs.

Les bases de calculs, qui seront à rappeler dans le modèle d'attestation sur l'honneur, permettant de vérifier l'atteinte d'un de ces taux reposent sur :

- les effectifs moyens annuels,
- les effectifs de VIE et CIFRE,
- les effectifs d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les évolutions seront calculées à partir des éléments ci-dessus au 31.12.2020 et au 31.12.2021, pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021. Pour les contrats conclus entre le 11er avril et le 31 décembre 2021, les évolutions seront calculées entre le 31.12.2021 et le 31.12.2022.

L’ASP procédera par la suite au contrôle en s’appuyant sur les données présentes en déclaration sociale nominative (DSN) , celles qui pourront être fournies par les services du Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l’apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires.
Chaque mois d’exécution du contrat, l’employeur doit transmettre le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l’ASP afin de justifier du versement d’une rémunération au salarié et de la présence du salarié dans les effectifs de l’entreprise.

- ***adaptation de l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle***

L'objet est de prendre en charge des besoins nouveaux qui peuvent apparaître dans le cadre de la prise de poste ou suite à une évolution du poste de travail consécutive à la crise sanitaire et aux conditions de reprise de l’activité.

Sont concernées les actions de maintien d'un travailleur handicapé dans l'entreprise, en CDI ou CDD de 6 mois et plus, dont le poste de travail évolue du fait de la crise sanitaire et des conditions de la reprise d’activité.

L’aide peut être mobilisée dans les six mois qui suivent la prise de poste. Une tolérance de 3 mois supplémentaires est accordée pour le dépôt de la demande.

L'aide est mobilisable :

- dans le cadre d’une évolution du poste de travail d’un salarié handicapé consécutive à la crise pour permettre à l’entreprise de supporter l’accompagnement de cette évolution professionnelle ;

- pour permettre la montée en compétence à coût zéro pour l’entreprise (prise en charge dans ce cadre de la rémunération du salarié pendant les périodes de formation nécessaires interne ou externe), voire en opportunité afin d’être le plus réactif possible sans passer par une demande auprès de l’OPCO (opérateur de compétence – ministère du travail-)

En bénéficie tout employeur d’un salarié en situation de handicap, bénéficiaire de l’obligation d’emploi au titre de l’article L5212-13 du Code du Travail ou ayant déposé une demande de reconnaissance.

L'aide est de 3 000 € maximum.

Elle est renouvelable en fonction du besoin, pour un même salarié et elle est cumulable avec les autres aides de l’Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et les aides de droit commun.

Pour les entreprises adaptées et les IAE (insertion par l'activité économique), l'aide à l'accueil à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ne se cumule pas avec l’aide au poste de l’Etat.

L’aide est accordée sur la base d’un plan d’actions précisant les mesures que l’employeur met en place pour sécuriser la prise de fonctions ou l’évolution professionnelle du salarié.

- ***aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans***

Il s'agit de soutenir l'embauche des jeunes dans un contexte de crise liée au COVID 19. Une aide de 4000 euros maximum est instaurée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans. Le contrat, s'il s'agit d'un CDD, doit être d'une durée minimale de trois mois. Le dispositif concerne les contrats conclus entre août 2020 et mai 2021. La

rémunération du salarié doit être inférieure à 1,6 fois ou 2 fois le SMIC selon la date d'embauche. L’aide peut être demandée jusqu'à 4 mois après la signature du contrat, la date limite étant le 30 septembre 2021.

Tous les employeurs du secteur privé, les entreprises et les associations sont concernés par cette aide mais un particulier employeur n'y a pas droit.

Le jeune ne doit être dans l'entreprise depuis le 1er août 2020 sur un contrat qui ne donne pas droit à cette aide à l'embauche

L'employeur ne doit pas percevoir d'autre aide de l’État pour ce salarié. Par exemple, l'employeur n'a pas droit à l'aide à l'embauche des moins de 26 ans pour un contrat d'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation). En revanche, elle pourra être versée si le jeune est embauché après son alternance.

Le poste concerné par l'embauche ne doit pas avoir fait l'objet en 2020 d'un licenciement économique.

L'aide devra être remboursée dans le cas où l'employeur a licencié un autre salarié sur le poste concerné.

Le montant de l'aide est calculé proportionnellement au temps de travail et à la durée du contrat . Il ne prend pas en compte les périodes d'activité partielle ni les absences non rémunérées. L'aide est versée par tranche de 1000 euros maximum chaque trimestre pendant un an maximum.

Dans le cas où l'employeur licencie le jeune entre le 3 ème et le 4 ème mois après son embauche, il recevra une aide proportionnelle au temps de travail effectué.

- ***aide volontariat territorial en entreprise vert (VTE)***

Il s'agit d'accompagner le recrutement de 1 000 jeunes dans des TPE, PME et ETI sur des métiers de la transition écologique.

L'aide concerne les embauches à partir du 1er septembre 2020.

De quoi s’agit-il ?

La transition écologique est aujourd’hui un vecteur de croissance pour créer de nouvelles activités, de l’emploi et de la richesse. Les chefs d’entreprise, impliqués au quotidien dans des multiples tâches de gestion de la trésorerie, de leur carnet de commande, et de leurs ressources humaines, ont besoin de soutien pour s’engager dans la transition écologique.

Le VTE, lancé en 2018, est un programme opéré par Bpifrance qui donne la possibilité à des étudiants en alternance ou récemment diplômés d’études supérieures (à partir de bac+2, jusqu’à 2 ans en sortie d’études) d’accéder à des postes à responsabilités dans des PME et ETI françaises.

Le VTE Vert sera une occasion pour eux :

- d’acquérir des compétences fortes et une expérience professionnelle différenciante
- d’avoir une vision complète et transverse de l’entreprise ainsi que de ses défis futurs liés à la transition écologique
- d’être en proximité étroite avec un dirigeant d’entreprise
- de participer au rebond économique de la France.

Une aide d’un montant maximum de 8000 € financée par le ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion et l’ADEME, sera versée par Bpifrance pour le recrutement de 1000

jeunes en alternance ou jeunes diplômés embauchés pour une mission ou un projet de développement structurant pour la transition énergétique et écologique de l'entreprise, tels que :

- mise en place d'un approvisionnement et d'une chaîne logistique vertes
- adaptation des process industriels pour une production plus sobre
- création de nouveaux produits/service à faible impact environnemental
- réduction de l'impact environnemental d'un produit/service.

L'Aide VTE Vert est destinée à contribuer au financement de frais internes (rémunération) et/ou de frais externes (frais de scolarité, achat de matériel ou logiciel, etc.) directement liés à la mission du VTE Vert.

Qui peut en bénéficier ?

Les entreprises éligibles peuvent être des TPE, PME ou ETI. Elles doivent embaucher, pour une mission d'au moins un an, à partir du 1er septembre 2020 :

- en contrat de travail, un jeune de niveau bac+3 minimum, diplômé depuis moins de 2 ans
- en contrat d'apprentissage (le cas échéant, durée de 10 mois minimum) ou de professionnalisation, un jeune déjà diplômé de niveau bac+2 et en cours de formation pour un niveau bac+3 ou plus.

La mission confiée, dédié aux thématiques environnementales listées supra, doit comporter des responsabilités. Touchant au coeur de l'activité de l'entreprise, elle s'effectue en lien direct avec l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Une seule Aide VTE Vert est octroyée par établissement (SIRET), dans la limite de 5 établissements par entreprise (SIREN).

Conditions de cumul :

L'Aide VTE Vert n'est pas cumulable avec l'aide emploi franc ni avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans instituée par le décret n°2020-982 du 5 août 2020.

L'aide VTE Vert est partiellement cumulable avec l'aide exceptionnelle à l'alternance prévue pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Lorsqu'une entreprise bénéficie déjà de cette aide, le montant de l'Aide VTE Vert est plafonné à 4 000 €.

Les entreprises localisées dans les Territoires d'Industrie bénéficiant déjà de l'Aide VTE TI peuvent aussi bénéficier de l'Aide VTE Vert. Les deux aides sont cumulables pour un même poste.

Comment en bénéficier ?

Les entreprises doivent déposer leur demande d'aide auprès de Bpifrance.

Financement :

La dotation de l'État confiée à l'EPIC Bpifrance pour gestion de compte de tiers est fixée à un montant de 4 000 000 € HT, frais de gestion inclus. L'ADEME verse également à l'EPIC Bpifrance 4 000 000 €.

Pilotage et modalités de suivi :

Un comité de pilotage réunissant l'État et Bpifrance se réunira à minima une fois par an et en tant que de besoin, pour s'assurer de l'adéquation entre la mise en oeuvre de

l’action et les objectifs initialement définis, discuter les orientations du programme et suivre son déploiement.

À cette occasion, le reporting d’activité et de suivi de la consommation de l’enveloppe confiée par l’État sera préparé par Bpifrance.

Reporting trimestriel :

- des entreprises qui bénéficient de l’Aide VTE Vert (raison sociale, SIREN, typologie de l’entreprise – TPE, PME ou ETI)
- des types de mission « vertes »
- des jeunes Talents bénéficiaires (statut, type de contrat, niveau de formation)
- du niveau de consommation de la dotation gérée par Bpifrance.

Sur le site aidevte[@]bpifrance.fr

- ***aide à l'embauche d'un jeune en contrat initiative emploi***

L'objectif est de soutenir les employeurs du secteur marchand lorsqu’ils recrutent un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé (jusqu’à 30 ans inclus) en Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes).

De quoi s’agit-il ?

L’aide à l’insertion professionnelle, attribuée à l’employeur qui recrute en Contrat Initiative Emploi (CIE) un jeune de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu’à l’âge de 30 ans inclus, s’élève pour 2020, à 47 % du SMIC.

Dans le cadre du CIE Jeunes, le contrat de travail doit remplir les critères suivants :