



# QUESTIONS-RÉPONSES

---

## LES EMPLOIS FRANCS

<b>SECTION 1</b> .....	<b>P5</b>
<b>Présentation du cadre de l'expérimentation</b>	
<b>SECTION 2</b> .....	<b>P7</b>
<b>Éligibilité aux emplois francs</b>	
<b>SECTION 3</b> .....	<b>P11</b>
<b>Conditions d'attribution et de maintien de l'aide</b>	
<b>SECTION 4</b> .....	<b>P15</b>
<b>Montant de l'aide, procédure d'attribution et modalités de versement</b>	
<b>SECTION 5</b> .....	<b>P19</b>
<b>Liste des documents justificatifs à fournir</b>	
<b>ANNEXE</b> .....	<b>P21</b>
<b>Quartiers prioritaires de la politique de la ville dont les résidents inscrits à pôle emploi sont éligibles aux emplois francs du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 décembre 2019</b>	

## **SECTION 1**

# **Présentation du cadre de l'expérimentation**

## 1.1 Quel est le principe des emplois francs ?

## 1.2 Quelle est la date d'entrée en vigueur du dispositif des emplois francs ?

Conformément à la loi de finances initiale pour 2018, l'expérimentation des emplois francs entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018 : **sont donc éligibles à ce dispositif les contrats signés en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI à compter de cette date.**

## 1.3 Quels territoires sont concernés par l'expérimentation relative aux emplois francs ?

L'expérimentation concerne les 194 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de sept territoires, représentant 25 % des demandeurs d'emploi de catégories A, B et C de l'ensemble des QPV.

Ces sept territoires sont :

- ■ le département de la Seine-Saint-Denis ;
- ■ la Métropole européenne de Lille ;
- ■ la Métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- ■ les agglomérations de Roissy-Pays de France et de Cergy-Pontoise ; ■ ■ le territoire de Grand Paris Sud englobant Évry et Grigny ; ■ ■ la communauté urbaine Angers Loire Métropole.

*Voir en annexe la liste complète des quartiers prioritaires de la politique de la ville dont les résidents inscrits à Pôle emploi sont éligibles aux emplois francs.*

**Le dispositif est étendu aux territoires ultramarins dont la Guadeloupe et Saint-Martin à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019**

## **SECTION 2**

---

# **Éligibilité aux emplois francs**

## 2.1 Quels sont les employeurs concernés par le dispositif ?

Les employeurs éligibles sont les entreprises et les associations mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail (c'est-à-dire relevant de l'assurance chômage), à l'exception des établissements publics administratifs (EPA), des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et des sociétés d'économie mixte (SEM).

**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.

## 2.2 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 les 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 (résidence dans un quartier de l'expérimentation, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, cf. point 3.2).

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

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

## 2.4 Les sociétés publiques locales (SPL) sont-elles éligibles au dispositif des emplois francs ?

Le cas des SPL (et des SPLA) est similaire à celui des sociétés d'économie mixte : elles ne sont pas éligibles à l'aide emploi franc.

## 2.5 Les couveuses sont-elles éligibles au dispositif des emplois francs ?

Oui, 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 éligibles au dispositif des emplois francs, sauf si elles sont constituées sous forme d'EPA, d'EPIC ou de SEM.

## 2.6 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.

## 2.7 Comment l'employeur vérifie-t-il que le demandeur d'emploi 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 de Pôle emploi ainsi qu'un justificatif de domicile.

À noter que le code quartier QPV, associé au nom du quartier QPV de résidence du demandeur d'emploi et mentionné sur l'attestation d'éligibilité de Pôle emploi, peut également être trouvé sur le site <http://sig.ville.gouv.fr/adresses/formulaire>.

## 2.8 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 ou 3 ans selon les cas) ?

Les conditions d'éligibilité (statut de demandeur d'emploi, résidence en QPV éligible) 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.

## **SECTION 3**

# **Conditions d'attribution et de maintien de l'aide**

# Conditions d'attribution et de maintien de l'aide

## 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 ;
- 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.

## 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 s'il remplit les conditions d'éligibilité (résidence dans l'un des quartiers de l'expérimentation, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi) ;
- 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, si cette personne remplit les conditions d'éligibilité (résidence dans l'un des quartiers de l'expérimentation, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi) ;
- 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, et si elle remplit les conditions d'éligibilité (résidence dans l'un des quartiers de l'expérimentation, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi).

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

L'article 5 3° du décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation des emplois francs prévoit que l'employeur ne doit pas avoir bénéficié « 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 ».

**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
Parcours emploi compétences et CUI-CIE	Non	-
Contrat d'apprentissage	Non	-
Contrat de professionnalisation	Oui, sous réserve de ne pas cumuler l'aide avec les autres aides à l'embauche en contrat de professionnalisation (AFE – aide forfaitaire à l'emploi et l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation)	-
Contrat de sécurisation prof	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.
Allègements généraux de cotisations sociales (ex-réduction Fillon)	Oui	-
CICE ou CITS (jusqu'en 2018)	Oui	-
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.



## **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 euros sur 3 ans (5 000 euros par an) pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ■ 5 000 euros sur 2 ans (2 500 euros par an) pour une embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Le cas échéant, le montant de l'aide est proratisé en fonction :

- ■ de la durée effective du contrat de travail (sauf lorsque le contrat est rompu prématurément dans les six premiers mois) ;
- ■ de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;
- ■ des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération.

### 4.2 Quel est le délai de dépôt de la demande d'aide ?

La demande d'aide est 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 euros au titre d'un semestre, Pôle emploi ne procède pas à son versement.

### 4.4 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.

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

### 4.5 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 définitive du droit au versement de l'aide.

### 4.6 Que se passe-t-il en cas de renouvellement du CDD et de la transformation d'un CDD en CDI ?

Le renouvellement de contrat entraîne prolongation de l'aide versée au titre de l'emploi franc. En cas de transformation d'un CDD « emploi franc » en CDI, poursuite et revalorisation du versement de l'aide.



## **SECTION 5**

**Liste des documents  
justificatifs à fournir**

Documents à produire	
Le salarié à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attestation d'éligibilité « emplois francs » délivrée au demandeur d'emploi par Pôle emploi</li> <li>• Justificatif de domicile de moins de trois mois au choix dans la liste suivante :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- certificat d'imposition ou de non-imposition ;</li> <li>- quittance d'assurance pour le logement (incendie, risques locatifs ou responsabilité civile) ;</li> <li>- facture de gaz, d'électricité ou de téléphone fixe ;</li> <li>- titre de propriété ou quittance de loyer ;</li> <li>- l'attestation d'élection de domicile</li> </ul> </li> <li>• Si le salarié habite chez un tiers :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- pièce d'identité de la personne chez qui le salarié est hébergé ;</li> <li>- justificatif de domicile de la personne chez qui le salarié est hébergé (voir ci-dessus) ;</li> <li>- lettre signée du salarié certifiant qu'il réside chez cette personne</li> </ul> </li> </ul>
L'employeur au moment de la demande d'aide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copie de l'attestation d'éligibilité « emplois francs » délivrée au demandeur d'emploi par Pôle emploi</li> <li>• Copie du justificatif de domicile</li> </ul>
L'employeur au moment de la déclaration d'actualisation semestrielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copie du dernier bulletin de salaire</li> </ul>

## ANNEXE

# Quartiers prioritaires de la politique de la ville de Guadeloupe et Saint-Martin

dont les résidents inscrits à pôle emploi sont éligibles aux emplois francs

<b>Cap Excellence</b>	QP971001	Les Abymes	Boissard Morne Fleury
	QP971002	Les Abymes Pinte-à-Pitre	Vieux bourg - Les Lauriers
	QP971003	Pointe-à-Pitre les Abymes	Grand Camp
	QP971004	Les Abymes	Cour Charneau - Raizet
	QP971005	Les Abymes	Raizet
	QP971013	Pointe-à-Pitre	Mortenol
	QP971014	Les Abymes Pointe-à-Pitre	Chemin neuf Carénage Darboussier
<b>Grand Sud Caraïbes</b>	QP971006	Baillif	Bourg – St Robert –Cadet Bois Rimbault –Jean Jures
	QP971007	Basse-Terre	Bologne – Rivière des Péres Calebassier –Pintade- Chevalier St Georges - Mallian
	QP9711008	Capesterre Belle Eau	Le bourg
	QP9711009	Capesterre Belle Eau	Sarlassone Petit-Pérou
	QP971010	Capesterre Belle Eau	Bananier –Haute Plaine
<b>CA Nord Grande-Terre</b>	QP971011	Le Moule	Champ Grillé 2
	QP971012	Le Moule	Le Bourg
<b>CA Nord Basse-Terre</b>	QP971015	Sainte-Rose	Le Bourg
	QP971016	Sainte-Rose	La Boucan
<b>Saint-Martin</b>	QP978001	Saint Martin	Quartier d'Orléans –Gloire - Griselle
	QP978002	Saint-Martin	Sandy Ground

