



# QUESTIONS-RÉPONSES

---

## LES EMPLOIS FRANCS



**SECTION 1 ..... P5**

**Présentation du cadre général des emplois francs  
et de l'expérimentation sur le territoire de  
La Réunion**

**SECTION 2 ..... P9**

**Éligibilité aux emplois francs**

**SECTION 3 ..... P15**

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

**SECTION 4 ..... P19**

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

**SECTION 5 ..... P25**

**Liste des documents justificatifs à fournir**



## **SECTION 1**

---

# **Présentation du cadre général des emplois francs et de l'expérimentation sur le territoire de La Réunion**

### 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2020 (à l'exception de la Polynésie française), et ce pour une durée initiale d'un an.

### 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 absence d'emploi. Les taux de chômage y sont 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 Quelles sont les dispositions dérogatoires en vigueur sur le territoire de La Réunion ?

Dans le cadre du plan Pétrel « 20 mesures pour l'emploi », à titre expérimental entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022, sur le territoire de La Réunion, en plus des publics précités, sont également éligibles à l'emploi franc les personnes issues depuis moins de trois mois de l'un des dispositifs d'insertion dont la liste est fixée par arrêté préfectoral, sans condition d'inscription à Pôle emploi, ni de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

### 1.4 À partir de quelle date les emplois francs sont-ils généralisés à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) du territoire national ?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et pour une durée d'un an, les emplois francs sont généralisés à l'ensemble des QPV du territoire national (à l'exception de la Polynésie française), en application du décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion. Le décret s'applique donc aux contrats de travail signés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020.





## **SECTION 2**

---

# **Éligibilité aux emplois francs**

### 2.1 Quels sont les critères pour être recruté en emploi franc (hors territoire de La Réunion) ?

Sont éligibles au dispositif entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020 :

- 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 sont les critères pour être recruté en emploi franc sur le territoire de La Réunion ?

À titre expérimental entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022, sur le territoire de La Réunion, en plus des publics précités (2.1), sont également éligibles à l'emploi franc les personnes issues depuis moins de trois mois de l'un des dispositifs dont la liste est fixée par arrêté préfectoral, sans condition d'inscription à Pôle emploi, ni de résidence dans un QPV.

À titre d'exemple, les dispositifs éligibles (liste susceptible d'évoluer en fonction de l'arrêté préfectoral en vigueur) sont les suivants :

- Garantie jeunes ;
- école de la deuxième chance ;
- Régiment du service militaire adapté La Réunion (RSMA-R) ;
- Académie des Dalons ;
- dispositifs lauréats de l'appel à projet « 100 % inclusion – La fabrique de la remobilisation » ;

- structures d'insertion par l'activité économique ;
- entreprises adaptées ;
- accompagnement global mis en œuvre par Pôle emploi ;
- groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Une attestation est remise à la personne éligible par la structure en charge de la mise en œuvre du parcours ou de son suivi.

### 2.3 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.

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](#) ».

### 2.4 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, 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.

### 2.5 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 : <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>.

À noter que le code quartier QPV demandé sur le cerfa peut être trouvé sur l'attestation, mais également via ce lien.

### 2.6 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. »

### 2.7 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.

### 2.8 Une entreprise de travail temporaire est-elle éligible aux emplois ?

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.

### 2.9 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) : elles ne peuvent donc pas bénéficier de l'aide emploi franc.

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

Oui, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ces sociétés peuvent en bénéficier.

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

Elles ne sont pas éligibles à l'aide emploi franc.

### 2.12 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).

### **2.13 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.

### **2.14 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 concernée peut être téléchargée sur le site de l'Insee.

### **2.15 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.

### **2.16 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.

## **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 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.

### 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 3° du décret n° 2019-1471 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. 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* ».

**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	Ces aides entrent dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. À noter : - 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.
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	Le cumul avec les aides mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est autorisé. À noter : une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat de professionnalisation.

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

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.
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.

### 3.4 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 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**.

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 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 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.

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.

### 4.5 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.

## 4.6 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 <sup>re</sup> 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 <sup>er</sup> versement de 1 250 € au bout de 6 mois (au titre du CDD). 2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> 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 €.

## **4.7 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.





## **SECTION 5**

---

# **Liste des documents justificatifs à fournir**

Documents à produire	
Le salarié à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Attestation d'éligibilité à l'emploi franc</b> : 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 ou par l'organisme en charge du suivi de son parcours d'insertion dans le cadre de l'expérimentation conduite à La Réunion.</li> <li>• <b>Justificatif de moins de trois mois au choix dans la liste suivante</b> : <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 ou mobile ;</li> <li>- titre de propriété ou quittance de loyer.</li> </ul> </li> <li>• <b>Si le salarié habite chez un tiers</b> : <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 liste ci-dessus) ;</li> <li>- attestation d'hébergement établie par la personne qui héberge le salarié à son domicile.</li> </ul> </li> </ul> <p>Le justificatif de domicile n'est pas demandé si le salarié recruté relève des dispositions dérogatoires en vigueur à La Réunion (salarié issu d'un parcours d'insertion listé par arrêté préfectoral).</p>
L'employeur au moment de la demande d'aide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Copie de l'attestation d'éligibilité ;</b></li> <li>• <b>Copie du justificatif de domicile (sauf exception mentionnée ci-dessus).</b></li> </ul>
L'employeur au moment de la déclaration d'actualisation semestrielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copie du <b>dernier bulletin de salaire.</b></li> </ul>



