

// le dossier juridique

Le dispositif expérimental des emplois francs

Un dispositif adapté après une année d'expérimentation

Jusque fin 2019, une entreprise embauchant en CDI ou en CDD d'au moins six mois un demandeur d'emploi de certains quartiers prioritaires de la politique de la ville peut bénéficier, au titre des emplois francs, d'une aide financière. Après un an de mise en œuvre, le gouvernement a constaté que l'expérimentation n'a pas abouti aux résultats escomptés en nombre de contrats signés. Aussi, un arrêté du 22 mars 2019 a étendu le champ géographique du dispositif et un décret du 24 avril 2019 a assoupli ses modalités de mise en œuvre. L'occasion de refaire le point dans ce dossier juridique.

L'article 175 de la loi de finances initiale pour 2018 du 30 décembre 2017 prévoit, **du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, l'expérimentation** d'un dispositif dénommé « emplois francs », consistant à verser une **aide** aux entreprises, groupements d'employeurs privés ou associations (ci-après « **employeurs** ») qui **recrutent des demandeurs d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires** de la politique de la ville (QPV). Le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 a défini les modalités d'application de ce dispositif et un arrêté du même jour liste les territoires éligibles. Le 25 octobre 2018, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a détaillé le dispositif dans un questions-réponses en apportant de nombreuses précisions. Mais la mesure n'ayant pas rencontré son public après 12 mois de mise en œuvre, un **arrêté du 22 mars 2019 a élargi son périmètre** territorial à effet du 28 mars, et un **décret du 24 avril 2019**, entré en vigueur le 27 avril, a **assoupli les modalités** mises en œuvre des emplois francs en modifiant le décret précité du 30 mars 2018. Le ministère du Travail a actualisé en conséquence son **questions-réponses** consacré aux emplois francs, dont la nouvelle version a été mise en ligne le 10 mai 2019.

La **généralisation** de la mesure à tous les QPV reste prévue en **2020**. D'ici là, le gouvernement doit remettre, au plus tard le 15 septembre 2019, au Parlement un **rapport d'évaluation** de l'expérimentation (*L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, art. 175, II*). L'article 17 de loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 envisage de mettre en place un dispositif qu'on pourrait appeler d'« **apprentis francs** ». Aussi,

il prévoit que ce rapport d'évaluation devra étudier la possibilité de créer une aide de l'État au bénéfice des CFA au sein desquels une personne résidant dans un QPV suit une formation par apprentissage, ainsi qu'au bénéfice des entreprises qui embauchent cet apprenti.

À NOTER Annoncé par le président de la République lors de son discours sur la politique de la ville prononcé à Tourcoing le 14 novembre 2017, ce dispositif vise à lutter contre le chômage et les discriminations à l'embauche que peuvent rencontrer les habitants de certains quartiers. Le taux de chômage dans les QPV reste très élevé, proche de 25 %, soit plus de deux fois et demie le taux national (9,1 %). Selon le gouvernement, les emplois francs visent l'insertion dans des contrats de droit commun. Ils sont de fait différents des « contrats aidés », qui ont tendance à inscrire de façon durable les personnes dans un statut précaire. Ils sont également différents des dispositifs territoriaux tels que les « zones franches », poursuit le gouvernement, puisqu'ils permettent d'assumer une politique de mobilité. L'enjeu est d'aider les personnes, et non les territoires.

1 Quelles entreprises peuvent en bénéficier ?

ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS...

Le **dispositif** est **ouvert** à tout **employeur**, y compris les entreprises de travail temporaire, établi sur le **territoire national et cotisant** à l'**assurance chômage**. Sont éligibles, détaille le questions-réponses ministériel :

– 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), excepté si elles sont constituées sous forme d'EPA (établissements publics administratifs), d'Épic (établissements publics industriels et commerciaux) ou de sociétés d'économie mixte (SEM) (Q/R, n° 2.9);

– les **coopératives d'activité et d'emploi** (CAE) liées à l'entrepreneur-salarié par un contrat d'entrepreneurs salariés associés (Cesa) et constituées sous forme de sociétés coopératives (Scop) ou de sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) (Q/R, n° 2.10).

En revanche, **sont exclus** :

– les **particuliers employeurs** ;

– les EPA ;

– les Épic ;

– les établissements publics de coopération culturelle (qui sont des EPA ou des Épic) ;

– les sociétés d'économie mixte (SEM) ;

– les sociétés publiques locales (SPL) ou des SPL d'aménagement (SPLA) ;

– les **collectivités publiques** (L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, art. 175, I; D. n° 2018-230 du 30 mars 2018 modifié, art. 1 et 3; Q/R, n° 2.3).

... REMPLISSANT CERTAINES CONDITIONS

L'employeur ne peut bénéficier d'une aide que s'il remplit toutes les conditions suivantes (D. n° 2018-230 du 30 mars 2018 modifié, art. 5):

– **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. Selon le formulaire de demande d'aide, l'employeur doit, pour bénéficier de l'aide, autoriser Pôle emploi à interroger les organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage aux fins de vérification (*v. ci-après*);

– ne **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 (notamment contrat aidé, contrat d'apprentissage, aide au poste de l'insertion activité économique). Pour plus de détail: *v. le tableau « Les règles de cumul avec d'autres dispositifs d'aides » en fin de dossier*;

– **maintenir** le **salarié recruté en emploi franc** dans les effectifs de l'entreprise pendant **six mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat ;

– ne **pas** avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche (c'est-à-dire le premier jour travaillé, selon le formulaire de demande d'aide), à un **licenciement** pour motif **économique** sur le **poste pourvu** par le recruteur

ment en emploi franc. L'employeur doit rembourser le cas échéant à l'État l'intégralité des sommes 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.

À NOTER Dans le cas d'une entreprise à établissements distincts, la prise en compte du licenciement est faite dans le cadre de l'établissement sollicitant le dispositif. En revanche, le délai de six mois reste applicable quand bien même l'employeur aurait changé de localisation géographique pendant la période prise en compte.

2 Qui recruter ?

L'entreprise doit recruter soit :

– un **demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi** en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 (correspondant aux catégories statistiques A, B, C) ou un **adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) (D. n° 2018-230 du 30 mars 2018 modifié, art. 1);

– **et résidant** dans l'un des **quartiers prioritaires** de la **politique de la ville** de certains territoires dont la **liste** a été **étendue** par l'arrêté du 22 mars 2019 précité (Q/R, n° 1.3). Ainsi, étaient concernés initialement, tout le département de Seine-Saint-Denis; les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val-d'Oise; le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Évry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne; la métropole européenne de Lille (MEL); la métropole d'Aix-Marseille-Provence; la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole. Désormais, sont éligibles les QPV de toute la région des Hauts-de-France et de la région de l'Île-de-France, ceux des départements des Ardennes, des Bouches-du-Rhône, du Vaucluse, de la Haute-Garonne, du Maine-et-Loire, ainsi que les départements d'Outre-mer, et la collectivité de Saint-Martin. Les résidents des **nouveaux territoires** sont éligibles aux emplois francs pour les **contrats conclus** à compter du **28 mars 2019** (Q/R n° 1.4).

La situation du demandeur d'emploi et son lieu de résidence sont **appréciés** à la **date de signature** du **contrat de travail** (D. n° 2018-230 du 30 mars 2018 modifié, art. 1, 2 et 12; Arr. du 30 mars 2018, NOR: MTRD1805870A). Ces conditions, précise la notice de demande d'aide, doivent être vérifiées par l'employeur sur la base des informations transmises par le salarié, notamment de son attestation Pôle emploi. L'éventuel déménagement du salarié au cours de son contrat n'a pas d'impact sur le bénéfice de l'aide, les conditions d'éligibilité étant appréciées à la date de signature du contrat de travail (Q/R n° 2.4, 2.5).

Autre condition posée: le salarié ne doit **pas avoir appartenu** à l'**effectif** de l'entreprise au cours des **six derniers mois précédant** la date d'**embauche**, sauf en cas de renouvellement du CDD (*Décret précité, art. 5, 4°*). Cette règle fait l'objet d'une **interprétation souple** dans plusieurs cas, estime la DGEFP. Ainsi, une entreprise peut embaucher en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents :

– en tant qu'intérimaire ;

– en contrat unique d'insertion, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

– en contrat à durée déterminée (CDD), si cette personne remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

UN COMITÉ D'ÉVALUATION CONDUIT L'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Ce comité comprend notamment des représentants des ministres chargés de l'Emploi et de la Ville, de Pôle emploi ainsi que des personnalités qualifiées dont la compétence est reconnue en matière d'évaluation des dispositifs d'aide à l'emploi ou de lutte contre les discriminations. Sa composition sera fixée par arrêté des ministres chargés de l'Emploi et de la Ville (D. n° 2018-230 du 30 mars 2018 modifié, art. 11).

Enfin, une entreprise de travail temporaire (ETT) 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 (Q/R n° 3.2).

À NOTER Attention, c'est bien l'adresse de la personne recrutée qui compte et pas celle de l'entreprise ou de l'établissement. Le champ des personnes éligibles est large. En effet, aucune condition n'est exigée concernant l'âge du demandeur d'emploi et son niveau de diplôme. Les difficultés d'accès à l'emploi touchent toutes les catégories de résidents de ces quartiers prioritaires, les personnes peu qualifiées mais aussi les personnes les plus diplômées, explique le ministère du Travail sur son site internet. De même, les textes n'exigent aucune durée minimale d'inscription à Pôle emploi et de résidence dans le QPV.

3 Quel contrat de travail conclure ?

Pour que l'embauche du salarié ouvre droit à l'aide, il faut que le contrat de travail soit conclu entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019. Il peut s'agir d'un **contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois** (L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, art. 175, I; Décret précité, art. 5, 6, 12). Les CDI intérimaires sont éligibles. En revanche, les contrats de mission ne le sont pas (Notice de demande de l'aide précitée, Q/R, n° 2.6).

Le contrat peut être à **temps plein ou à temps partiel**.

À NOTER Un contrat conclu avant le 31 décembre 2019 prévoyant une date d'embauche postérieure peut, selon nous, ouvrir droit à l'aide. Notons qu'il s'agit d'un contrat de droit commun. Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Sa rémunération ne peut être inférieure au Smic.

4 Quel est le montant de l'aide ?

Le montant de l'aide pour le recrutement d'un salarié à **temps complet** est égal à (Décret précité, art. 6, I) :

- **5 000 € par an**, dans la **limite de trois ans**, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée (**CDI**) ;
- **2 500 € par an**, dans la **limite de deux ans**, pour un recrutement en contrat à durée déterminée (**CDD**) d'au moins six mois.

Depuis le 27 avril 2019, et contrairement aux règles en vigueur précédemment, l'aide peut être conservée 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** ;
- un **CDD d'au moins six mois succède immédiatement** à un contrat ayant ouvert droit à l'aide, dès lors que le nouveau contrat débute au plus tard sept jours après le précédent, dans la **limite totale de deux ans** ;
- pour un même salarié, un **CDI succède** à un **CDD** ayant ouvert droit à l'aide, dans la **limite totale de trois ans** ;
- un **CDD** ayant ouvert droit à l'aide est **transformé en CDI** avant son terme, dans la **limite totale de trois ans** (Décret précité, art. 6, II ; Q/R n° 4.5).

Dans ces deux derniers cas, le montant de l'aide versée au titre de la période effectuée dans le cadre du CDI est revalorisé.

Le montant de l'aide est **proratisé** en fonction (Décret précité, art. 6, III) :

- de la **durée effective du contrat de travail** si celui-ci est interrompu en cours d'année civile ;
- 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 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 (Décret précité, art. 8, III).

L'aide n'est **pas cumulable**, pour le même salarié, avec une **autre aide** de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'**emploi**. Elle est cumulable avec les allègements généraux de cotisations sociales. Pour plus de détail : v. le tableau « Les règles de cumul avec d'autres dispositifs d'aides » en fin de dossier.

5 Quelles sont les différentes démarches à accomplir par l'employeur ?

Tout d'abord, l'employeur doit **demande** à la personne qu'il souhaite embaucher (Notice de la demande d'aide) :

- son **attestation d'éligibilité** « emplois francs » délivrée au demandeur d'emploi par **Pôle emploi** mentionnant son adresse et le code quartier QPV (Q/R, n° 2.4) ;
- un **justificatif de domicile** de moins de trois mois. Il peut s'agir d'un certificat d'imposition ou de non-imposition, d'une quittance d'assurance pour le logement (incendie, risques locatifs ou responsabilité civile), d'une facture de gaz, d'électricité ou de téléphone fixe, d'un titre de propriété ou quittance de loyer ou l'attestation d'élection de domicile. Si le salarié habite chez un tiers, il doit fournir une pièce d'identité et le justificatif de domicile de cette personne ainsi qu'une lettre qu'il paraphrase certifiant qu'il réside chez cette personne (Q/R, section 5).

L'employeur doit ensuite **vérifier** que :

- les adresses figurant sur le justificatif de domicile et sur l'attestation de Pôle emploi sont identiques ;
- la personne se trouve bien dans l'un des quartiers éligibles (<https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qpv-pol-ville> ou <https://sig.ville.gouv.fr/adresses/formulaire>). Le code quartier QPV, associé au nom du quartier QPV de résidence du demandeur d'emploi, est mentionné sur l'attestation d'éligibilité de Pôle emploi (Q/R n° 2.4).

Après vérification, il **remplit** le **formulaire** disponible sur le site du ministère travail-emploi.gouv.fr dans lequel il renseigne des informations concernant :

- son entreprise (raison sociale, Siret, etc.). Concernant le numéro de Siret, si l'entreprise a plusieurs établissements, il s'agit de celui de l'établissement qui embauche le salarié ;
- le demandeur d'emploi (numéro d'identifiant à Pôle emploi, etc.) ;
- le contrat de travail les liant (nature du contrat de travail, date d'embauche, date de signature du contrat, emploi occupé, etc.).

Dernière étape de la procédure : l'employeur doit signer sa **demande** et la **déposer** auprès de Pôle emploi (Pôle emploi services – TSA 4383 – 92891 Nanterre cedex 9 ou emploisfrancs.pole-emploi@tessi.fr) dans un délai. Fixé initialement à deux mois au plus tard après

la **signature** du **contrat de travail**, celui-ci est, depuis le 27 avril 2019, allongé à **trois mois** (au plus tard). L'employeur accompagne sa demande de copies de l'attestation d'éligibilité « emplois francs » et du justificatif de domicile du demandeur d'emploi. Passé le délai de trois mois, l'aide ne pourra être attribuée (*Décret précité, art. 7 et notice de demande de l'aide précitée*). Toute demande incomplète sera retournée.

Une fois la demande d'aide acceptée, l'employeur doit **transmettre chaque semestre** à Pôle emploi une **déclaration d'actualisation** attestant de la présence du salarié : *v. ci-après*.

À NOTER En signant la demande d'aide, l'employeur s'engage à informer le salarié du bénéfice de l'aide associée au dispositif expérimental emplois francs. La télétransmission de la demande d'aide prévue par l'article 7 du décret ne peut pas s'effectuer, l'arrêté relatif à ses modalités n'étant pas paru.

6 Quelles sont les modalités de versement de l'aide ?

L'**aide** est **versée** par Pôle emploi à un **rythme semestriel** à terme échu à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail (*Décret précité, art. 4 et 8, Q/R n° 4.3*).

Chaque versement est effectué **sur la base** d'une déclaration d'actualisation, **attestation justifiant la présence du salarié**. Celle-ci mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération (*Décret précité, art. 8, I et II*). Une copie du dernier bulletin de salaire correspondant au dernier mois du semestre doit être jointe à la déclaration.

Pôle emploi effectue ensuite le versement de l'aide dans les **trois semaines suivant la réception** de la déclaration d'actualisation (*Notice de demande de l'aide précitée*). Il ne procède pas à son versement lorsque la somme due à l'employeur est inférieure à 100 € au titre d'un semestre (*Décret précité, art. 8, III*).

L'employeur qui **ne produit pas l'attestation** de présence dans le délai de **deux mois** suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat **perd définitivement l'aide** au titre de cette **période**. S'il persiste dans son manquement les deux mois suivants, il est définitivement privé du droit au versement de l'aide (*Décret précité, art. 8, II*).

Le renouvellement du contrat de travail peut emporter prolongation de l'aide versée selon les modalités évoquées précédemment (*Q/R n° 4.5*).

À NOTER Une convention conclue entre l'État et Pôle emploi définit les modalités de mise en œuvre et de suivi du dispositif expérimental « emplois francs » (*Décret précité, art. 4*).

7 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**, même si la rupture émane du salarié, **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 (*Q/R, n° 4.4*).

8 Comment Pôle emploi exerce son contrôle ?

Pôle emploi exerce un contrôle de l'exactitude des informations fournies par l'employeur (*Décret précité, art. 9*). Pour mener à bien sa mission, l'organisme public **échange les informations** ou données strictement nécessaires à l'exercice de ce contrôle avec d'**autres administrations publiques**, notamment l'Acos, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et le Commissariat général à l'égalité des territoires. Il peut **vérifier** tous les **documents** mis à sa disposition par l'employeur, durant un délai de **quatre ans** à compter de la date de l'attribution de l'aide, pour contrôler que les conditions de l'éligibilité de l'aide sont remplies.

Pôle emploi peut aussi **démander** à l'employeur **tout document** lui permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations. Ce dernier dispose d'un mois pour y répondre. Faute de quoi, le versement de l'aide est suspendu.

À l'issue de son contrôle, Pôle emploi peut **décider** (*Décret précité, art. 10*):

- en cas de constatation du **caractère inexact** des attestations de l'employeur justifiant de la présence du salarié, le **remboursement** à l'État des sommes indûment perçues au titre de la période considérée ;
- en cas de constatation d'une **fraude** de l'employeur dans les attestations ou déclarations qu'il transmet à Pôle emploi pour justifier de l'éligibilité aux emplois francs, le **reversement** de la **totalité** des sommes perçues au titre de ce dispositif. Le bénéfice de l'aide au titre des semestres restants n'est plus dû.

SOURCES// • L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, JO 31 décembre
• D. n° 2018-230 du 30 mars 2018, JO 31 mars (expérimentation d'emplois francs), • Arr. du 30 mars 2018, JO 31 mars, NOR : MTRD1805870A (fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs ») • D. n° 2018-365 du 24 avril 2019, JO 26 avril (mise à jour modalités des emplois francs) • Arr. du 22 mars 2019, JO 27 mars, NOR : MTRD1905777A (élargissant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs ») • Questions-réponses du ministère du Travail sur les emplois francs, mis à jour le 10 mai 2019

RÉCAPITULATIF DES RÈGLES DE CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS D'AIDES

Dispositifs	Cumul possible avec l'aide aux emplois francs	Remarques
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, 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)	À noter : une entreprise peut recruter en emploi franc une personne auparavant embauchée, même dans les six mois précédents, en contrat de professionnalisation
Aides attribuées aux GEIQ au titre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation	Non	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi
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
Allégements généraux de cotisations sociales	Oui	–
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 de l'État 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