

## UNE NOUVELLE AIDE A L'EMBAUCHE POUR LES TPE

Ce qu'il faut savoir concernant la nouvelle aide à l'embauche pour les TPE et les conditions pour en bénéficier. Cette fiche expert, qui accompagne la fiche client, vous permettra de répondre aux questions des entreprises.

### **A RETENIR**

Une nouvelle aide à l'embauche a été créée pour les TPE. Elle vise l'embauche du premier salarié dans une entreprise de moins de 10 salariés qui n'appartient pas à un groupe. Elle est applicable pour les nouvelles embauches réalisées du 9 juin 2015 au 8 juin 2016. Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

### **DEMARCHES A EFFECTUER**

- ✓ Vérifier que l'entreprise n'appartient pas à un groupe ou à un groupe d'entreprises de dimension communautaire
- ✓ Vérifier l'absence de contrat de travail dans les 12 mois précédant l'embauche
- ✓ Faire la demande d'aide auprès de l'ASP
- ✓ Envoyer l'attestation de présence du salarié à l'ASP

### **DOCUMENTS A CONSERVER DANS LE DOSSIER**

- Copie du contrat de travail du salarié embauché
- Copie de la demande d'aide formulée à l'ASP et des attestations de présence
- Copie des documents de rupture des contrats de travail

### **POUR EN SAVOIR PLUS**

- Décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié
- FAQ « Aide à l'embauche d'un premier salarié » - Portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle  
<http://www.emploi.gouv.fr/actualites/recruter-premier-salarie>
- Publication Infodoc-experts
  - Fiche client

Le Premier ministre a annoncé, le 9 juin 2015, 18 mesures pour encourager l'embauche dans les petites et moyennes entreprises. Ces mesures ont pour objectif de lever les freins à l'emploi, développer l'activité, faciliter la création et la reprise des entreprises, et alléger les formalités.

Parmi celles-ci, figure la création d'une nouvelle aide temporaire à l'embauche du premier salarié. Elle concerne les contrats conclus entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016.

L'administration a apporté des précisions sur cette aide par le biais d'une foire aux questions (FAQ).

### ■ Employeurs concernés

L'aide à l'embauche du premier salarié concerne les entreprises qui n'appartiennent pas à un groupe ou à un groupe de dimension communautaire. Les associations peuvent également en bénéficier.

**Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.**

L'administration a apporté les précisions suivantes :

- les comités d'entreprise sont concernés à partir du moment où ils remplissent les règles d'éligibilité au dispositif d'aide ;
- un groupement d'employeur peut également être éligible à l'aide. Dans ce cas, le contrat de travail examiné pour déterminer si un groupement d'employeurs est éligible est à la fois celui du salarié permanent du groupement et celui du salarié mis à disposition des entreprises adhérentes du groupement ;
- un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut également bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :
  - l'entreprise doit être une SARL ;
  - le gérant doit être minoritaire.Plus généralement un gérant d'entreprise ne peut bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un premier salarié que si lui-même ne bénéficie pas d'un contrat de travail le liant à l'entreprise (absence de lien de subordination).

#### Remarque :

**La notion de groupe est définie en référence à la mise en place des comités de groupe prévue par l'article L 2331-1 du Code du travail.**

**Sont ainsi constitutives d'un groupe une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par le code de commerce.**

**Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence**

**dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital.**

### ■ Embauches concernées

Pour être éligibles à l'aide, les embauches doivent remplir trois conditions cumulatives :

- Le contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de douze mois ;
- La date d'effet du contrat doit être comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 ;

**La date d'effet du contrat est celle qui correspond au premier jour d'exécution du contrat.**

- L'employeur ne doit pas avoir été lié, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

**Dès lors que l'entreprise a été liée à un salarié par un contrat de travail de très courte durée elle ne peut pas bénéficier de l'aide. En revanche, le recours à l'intérim ne fait pas obstacle au bénéfice de l'aide.**

### ■ Rupture du contrat de travail

L'employeur ne peut plus bénéficier du versement de l'aide dès lors que le salarié n'est plus lié par un contrat de travail

Elle reste cependant éligible, lorsqu'un premier contrat de travail a été rompu pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès.

**Il est alors possible de faire une nouvelle demande d'aide dans ces cas. Cependant, le montant total de l'aide ne peut pas excéder 4 000 €, déduction faite des sommes déjà perçues. Au titre du premier salarié ayant permis de bénéficier de l'aide**

### ■ Règles de cumul

Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié (CUI, emplois d'avenir, etc.).

Elle peut, en revanche, se cumuler avec une aide régionale ou locale ou avec l'Accre.

Les contrats en alternance (professionnalisation, etc.) ne sont pas éligibles au bénéfice de l'aide.

L'administration précise également que les contrats d'apprentissage à durée déterminée sont exclus du dispositif.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage conclus en CDI, la transformation en CDI à l'issue de la période d'apprentissage doit avoir lieu avant le 8 juin 2016 pour pouvoir bénéficier de l'aide.

#### ■ Montant et versement de l'aide

Le montant de l'aide est égal à 4 000 euros, réparti sur 24 mois maximum, à raison de 500 euros pour une période de trois mois d'exécution du contrat de travail. Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du travail du salarié, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de trois mois civils d'exécution du contrat de travail.

**Elle n'est pas due pour les périodes non rémunérées. En revanche, la durée de versement de l'aide est décalée d'une durée égale à celle de la période de suspension du contrat de travail, sans pouvoir se poursuivre au-delà de la date de sortie du salarié (arrêt maladie, etc.) de l'entreprise.**

Le montant de l'aide dû au titre des premier et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur.

#### ■ Formalités de demande et contrôle

La demande d'aide est réalisée par le biais d'un formulaire que l'employeur doit envoyer à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dont il dépend.

L'aide est versée, à échéance de chaque période trimestrielle, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié. Cette attestation, adressée sous forme dématérialisée auprès de l'ASP doit être fournie avant les trois mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

Le défaut de transmission de cette attestation dans les délais requis entraîne le non-versement de l'aide.

L'ASP est chargée de contrôler l'exactitude des éléments déclarés par l'employeur lui permettant de bénéficier de l'aide de l'Etat. L'employeur fournit à l'ASP, à sa demande, les documents nécessaires à ce contrôle. A défaut de transmission à l'ASP des documents demandés dans un délai d'un mois, le versement de l'aide est suspendu.

En cas d'inexactitude des informations déclarées, l'employeur est tenu de reverser à l'ASP l'intégralité de l'aide de l'Etat déjà versée.