

AIDE A L'EMBAUCHE DANS LES PME

CRITERE D'ATTRIBUTION

En cas de transformation/modification du contrat de travail ou de succession de contrats, l'entreprise peut-elle continuer à bénéficier de l'aide ? ou prétendre à une aide ?

25/03/2016

Les cas suivants sont envisageables :

▶ **Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide prolongé par avenant :**

Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date du prolongement.

▶ **Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) prolongé par avenant :**

Le bénéfice de l'aide peut être acquis si l'avenant prolonge de six mois ou plus le CDD initial, dans le respect des conditions d'éligibilité à l'aide et des conditions de droit commun relatives à la conclusion de CDD (article L. 1242-8 à L. 1242-9 du code du travail). Le bénéfice de l'aide est alors acquis à la date de mise en œuvre de l'avenant.

▶ **Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide transformé en CDI :**

Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date d'effet du CDI.

▶ **Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) transformé en CDI :**

L'aide peut être demandée et sera versée à compter de la date d'effet du CDI.

L'aide est-elle ouverte pour l'embauche de salarié dans le cadre d'un contrat de chantier ?

25/03/2016

Le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est un contrat à durée indéterminée. Il peut à ce titre, bénéficier de l'aide à l'embauche dans les PME. L'entreprise bénéficiera de l'aide sur la durée du chantier et dans la limite de 24 mois.

C'est également le cas du contrat de mission à l'exportation, qui est conclu pour une durée minimale de 6 mois.

J'ai embauché un salarié en CDD sans terme précis. Puis-je bénéficier de l'aide ?

25/03/2016

Un CDD peut être conclu sans terme précis dans certains cas, par exemple, pour le remplacement d'un salarié absent. En revanche, le contrat prévoit une durée minimale. L'aide n'est ouverte que pour les CDD conclus avec une durée minimale d'au moins 6 mois.

Deux sociétés différentes peuvent-elles bénéficier de la prime au titre de l'embauche du même salarié ?

22/02/2016

Oui, la prime sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise.

Y a-t-il un niveau minimal ou maximal de rémunération à respecter pour bénéficier de la prime ?

22/02/2016

Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficier de la prime, dès lors que les dispositions en matière de respect du SMIC et les dispositions conventionnelles sont respectées.

En revanche, la prime est ouverte uniquement pour les salariés dont la rémunération au moment de l'embauche effective du salarié (c'est-à-dire au premier jour d'exécution du contrat de travail) est inférieure ou égale à 1,3 SMIC.

Y a-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficier de la prime ?

22/02/2016

Aucune durée hebdomadaire minimale ou maximale n'est imposée pour l'éligibilité à l'aide dans la limite du respect par l'employeur de la réglementation du temps de travail.

La réglementation de la durée du temps de travail applicable est celle de la convention collective ou des dispositions législatives en matière de durée de temps de travail.

Le montant de la prime est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Quelle date doit être prise en compte lors de l'instruction du dossier : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche ?

22/02/2016

La date à retenir est celle de l'embauche effective du salarié, c'est-à-dire celle qui correspond au premier jour d'exécution du contrat de travail.

La demande de prime peut être faite :

- au moment de l'embauche effective du salarié,
- ou au cours de l'exécution du contrat de travail dans un délai maximal de six mois suivant la date d'embauche effective du salarié.

Dans tous les cas, l'entreprise devra remplir les conditions d'éligibilité à la prime prévue à l'article 1er du décret du 25/01/2016.

Montant de l'aide et cumul des aides

L'embauche un salarié en CDI à temps partiel (80% d'un temps plein). A combien s'élèvera la prime ?

22/02/2016

L'entreprise pourra prétendre à 80% de la prime Embauche PME, soit un maximum de 3 200 €, sur 24 mois, à raison d'un versement de 400 € par trimestre.

J'embauche un salarié en CDD de 6 mois à temps complet. À combien s'élèvera la prime ?

22/02/2016

Pour un CDD de 6 mois à temps complet, le montant de l'aide ne pourra excéder 1 000 €, à raison d'un versement de 500 € par trimestre.

Quelle rémunération est prise en compte pour apprécier la rémunération du salarié et l'éligibilité à la prime ?

22/02/2016

La rémunération prise en compte pour l'appréciation de l'éligibilité à l'aide est celle définie par le contrat de travail au moment de l'embauche du salarié. Cette rémunération peut comprendre le salaire de base et les éléments accessoires de rémunération (primes, gratifications, avantages en nature ou en argent, etc.).

Néanmoins, seuls les éléments connus au moment de la demande seront pris en compte pour le calcul du niveau de rémunération. Par exemple, le montant d'une prime de performance, calculé annuellement et en fin d'année, ne pourra entrer dans le calcul.

Quelle valeur du SMIC faut-il retenir pour déterminer l'éligibilité à la prime ?

22/02/2016

Pour un salarié rémunéré à temps plein dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant du SMIC à prendre en compte est la valeur en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé pour tenir compte des durées collectives de travail supérieures à la durée légale.

Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

Je bénéficie de la prime pour un salarié embauché avec un salaire inférieur ou égal à 1,3 SMIC. Compte tenu de l'évolution de sa rémunération, son salaire excède à présent le seuil de 1,3 SMIC. Vais-je perdre le bénéfice de la prime ?

22/02/2016

Le critère lié au niveau de salaire est une condition d'entrée dans le dispositif. En revanche, il n'entre pas dans le calcul du montant trimestriel de l'aide. Seuls sont pris en compte pour le calcul trimestriel de l'aide la présence du salarié ou l'interruption du contrat de travail.

ENTREPRISES CONCERNEES

Une association peut-elle bénéficier de l'aide ?

22/02/2016

Oui, les associations sont assimilées à des entreprises en tant qu'employeurs de droit privé.

Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même ?

22/02/2016

Oui, le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour ses salariés mais également pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination).

Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ?

22/02/2016

L'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

Un groupement d'employeur est-il éligible à l'aide ?

22/02/2016

Oui, le groupement d'employeurs est une entreprise et il peut, dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité, bénéficier de l'aide.

Les contrats de travail dont il est tenu compte pour l'attribution de l'aide sont à la fois ceux des salariés permanents du groupement et ceux des salariés mis à disposition au sein des entreprises adhérentes du groupement.

Un comité d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide ?

22/02/2016

Oui, dès lors qu'il remplit les règles d'éligibilité au dispositif d'aide

Je suis un micro-entrepreneur, puis-je bénéficier de la prime pour l'embauche d'un salarié ?

22/02/2016

Oui, le régime des micro-entrepreneurs (anciennement auto-entrepreneurs) est compatible avec le versement de l'aide.

Je suis un particulier et j'emploie une personne à domicile, puis-je accéder à cette prime ?

22/02/2016

Non, les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à la prime.

Comment sont calculés les effectifs de l'entreprise pour apprécier le respect du seuil de 250 salariés ?

22/02/2016

L'effectif dont il est tenu compte est calculé conformément aux dispositions du code du travail (cf. articles L. 1111-2 et L. 1111-3 concernant le calcul des effectifs en fonction du type de contrat de travail et de la quotité de temps de travail pour les salariés à temps partiel).

Pour le calcul des effectifs de l'entreprise, trois situations sont à distinguer en fonction de la date de création de l'entreprise :

- **pour les entreprises dont la date de création est antérieure à l'année 2015** : l'effectif est calculé au 31 décembre 2015, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents ;

- **pour les entreprises créées au cours de l'année 2015**, la moyenne des effectifs est calculée sur les mois d'existence de l'entreprise ;

- **pour les entreprises créées au cours de l'année 2016**, l'effectif est calculé à la date de sa création.

Mon entreprise compte plusieurs petits établissements de moins de 50 salariés, totalisant 250 salariés. Pourrais-je bénéficier de la prime pour mes nouvelles embauches ?

22/02/2016

L'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus. Donc, si l'effectif de l'entreprise égale ou dépasse 250 salariés, elle ne peut pas bénéficier de la prime.

Une entreprise qui compte moins de 250 salariés et appartenant à un groupe comptant plus de 250 salariés peut-elle bénéficier de la prime ?

22/02/2016

Oui, l'effectif est apprécié tous établissements confondus, à l'échelle de l'entreprise et non du groupe auquel elle appartient.

Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés peut-elle bénéficier de la prime pour ces embauches ?

22/02/2016

Dès lors qu'il s'agit d'une reprise d'une entreprise, qui s'inscrit dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail, la modification de la situation juridique de l'entreprise (reprise d'entreprise, rachat de fonds de commerce par exemple), entraîne la poursuite des contrats de travail en cours chez le nouvel employeur. Il ne s'agit donc pas de nouvelles embauches au sens du décret n°2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

En revanche, le repreneur pourra continuer à percevoir l'aide à l'embauche dont bénéficiait l'entreprise avant la reprise dans la limite des montants d'aide restants à verser.

La prime est-elle ouverte aux embauches réalisées par les entreprises publiques ?

22/02/2016

Non, la prime est réservée aux entreprises de droit privé (entreprises du régime général, régime agricole, etc.). Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- l'État ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).