



Création d'une aide temporaire à l'embauche d'un premier salarié en faveur des TPE

Une aide publique temporaire est instaurée en faveur des petites entreprises qui embauchent leur premier salarié par CDI ou CDD de plus de 12 mois, avec une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016. L'aide est ainsi ouverte pendant un an.

Pour en bénéficier, les entreprises ne doivent pas avoir été liées, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

Toutefois, par dérogation, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, si un premier contrat de travail a été conclu, à effet entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès.

D'un montant total de 4 000 EUR, à raison de 500 EUR par période de 3 mois, l'aide est versée à l'employeur s'il justifie la présence du salarié par la production d'une attestation transmise par voie dématérialisée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Ce dispositif entre en vigueur à compter du 5 juillet 2015.

Détails concernant ce dispositif :

Annoncée par le Premier ministre le 9 juin 2015, parmi d'autres mesures destinées à lever les freins à l'embauche et à simplifier la vie des entreprises, une nouvelle aide publique temporaire est instaurée, par un décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015, au bénéfice des entreprises qui recrutent un premier salarié.

Cette mesure fait suite à celle qui vient d'être mise en œuvre également en faveur des TPE et qui leur ouvre la possibilité de demander une aide de 1 100 EUR par trimestre au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juin 2015 avec un jeune de moins de 18 ans, cette aide forfaitaire étant attribuée dans la limite des 12 premiers mois d'apprentissage.

Ce dispositif entre en vigueur à compter du 5 juillet 2015.

I - Entreprises éligibles à l'aide :

Employeurs visés :

Un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens du Code du travail et qui embauchent un premier salarié dans les conditions cumulatives suivantes :

- elles embauchent un salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois ;
- la date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 ;
- elles n'ont pas été liées, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

Par dérogation, si un premier contrat de travail a été conclu, prenant effet entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, et rompu pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès, l'entreprise reste éligible à l'aide publique au titre d'un nouveau contrat de travail.

Employeurs exclus :

Les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice de l'aide.

II - Montant et conditions de versement de l'aide :

Montant de l'aide :

Le montant total de l'aide est fixé à 4 000 EUR, à raison de 500 EUR pour une période de 3 mois d'exécution du contrat de travail.

Elle sera versée en conséquence au titre d'un même salarié pendant une période maximale de 2 ans.

Si l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide après la rupture de la première embauche dans les conditions de la dérogation prévue, le montant total de l'aide perçue par l'entreprise ne pourra excéder 4 000 EUR, déduction étant opérée des sommes déjà perçues au titre du premier contrat.

Son montant est éventuellement proratisé pour tenir compte de la durée du travail du salarié, lorsque cette durée est inférieure à un temps plein.

Demande d'aide :

L'employeur adresse sa demande d'aide dûment signée à l'agence de services et de paiement (ASP), en charge de la gestion du dispositif, dans un délai de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Versement de l'aide :

L'aide est versée par l'agence de services et de paiement (ASP) à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail.

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.

Pour bénéficier du versement de l'aide à chaque échéance trimestrielle, l'employeur doit justifier la présence du salarié par la production d'une attestation transmise par voie dématérialisée à l'ASP. Un arrêté ministériel en précisera les conditions de transmission.

Cette attestation de présence, qui précise les périodes d'absence du salarié sans maintien de sa rémunération, lesquelles n'ouvrent pas droit à l'aide, doit être fournie avant les 3 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. À défaut, l'aide n'est pas versée.

Contrôle des déclarations des employeurs :

L'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides fait l'objet d'un contrôle de l'ASP, notamment à partir des données échangées avec l'ACOSS.

À cet effet, l'entreprise bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Le versement de l'aide est interrompu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

Si l'ASP constate des inexactitudes dans les déclarations de l'entreprise, celle-ci devra reverser les sommes indûment perçues.

Règles de cumul des aides :

L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié (comme le contrat de professionnalisation, par exemple).