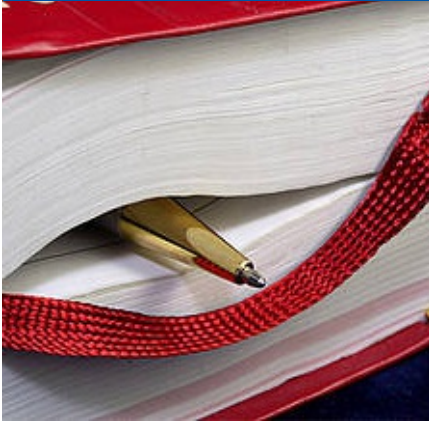


ACTUALITÉS

Prolongation et extension de l'aide à l'embauche d'un premier salarié



JURIDIQUE

Publié le : 26.02.2016 - Modifié le : 01.03.2018

Le décret du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les PME prolonge et étend le régime de l'aide à l'embauche d'un premier salarié instituée par le décret du 3 juillet 2015.

Qui peut en bénéficier ?

Les entreprises, qui n'appartiennent pas à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) ou à un groupe d'entreprises de dimension communautaire (au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code).

A noter : les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Quelles sont les embauches concernées ?

Le décret du 3 juillet 2015 prévoyait que l'aide à l'embauche d'un premier salarié était ouverte aux entreprises embauchant leur premier salarié en CDI ou CDD de plus de 12 mois entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016.

Le décret du 25 janvier 2016 étend et prolonge cette aide. Dans ce cadre, à partir du 27/01/2016, **l'aide à l'embauche d'un premier salarié vise toute embauche en CDI, CDD d'au moins 6 mois et contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois réalisée jusqu'au 31/12/2016.**

Pour les demandes d'aide transmises jusqu'au 26 janvier 2016, le CDD doit être de plus de 12 mois. (cf site ministère du travail).

A noter : initialement les contrats de professionnalisation étaient exclus. Les contrats d'apprentissage restent quant à eux exclus du dispositif.

Par ailleurs, l'entreprise ne doit pas avoir été liée, 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, l'entreprise reste éligible à l'aide en cas de rupture du contrat de travail du salarié dont l'embauche lui a permis de bénéficier de l'aide si le contrat a été rompu pour motif de la 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.

Quel est le montant de l'aide ?

Le montant de l'aide est égal à 4000 euros maximum, à raison de 500 euros pour une période de 3 mois d'exécution du contrat de travail.

Lorsque la durée du travail du salarié est inférieure à un temps plein, le montant de l'aide est proratisé en fonction de celle-ci. L'aide est versée à l'échéance de chaque période de trois 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.

A noter : l'entreprise continue à bénéficier de l'aide lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut un CDI ou un CDD d'une durée d'au moins 6 mois.

Est-ce que l'aide peut se cumuler avec d'autres dispositifs ?

L'aide ne peut pas 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.

Qui gère cette aide ?

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP), avec laquelle l'Etat conclut une convention.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est signée et adressée par l'employeur auprès de l'ASP dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

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'Agence de services et de paiement dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail, doit être fournie avant les six mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut de production dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

L'attestation de présence précise les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération du salarié. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

L'ASP contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides, notamment à partir des données échangées avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Le versement de l'aide peut-il être interrompu ?

Oui, lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

En cas de constatation par l'ASP du caractère inexact des déclarations de l'entreprise, les sommes indûment perçues par l'employeur doivent être reversées.

En savoir +

- ✔ [Décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié \(JO du 04.07.15\)](#)
- ✔ [Décret n°2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises](#)
- ✔ [Formulaire de demande aide embauche du premier salarié](#)
- ✔ [Pages dédiées du site du Ministère du travail](#)
- ✔ [Instruction n° DGEFP/SDMESE/MADE/2015/303 du 1er octobre 2015 relative à l'aide à l'embauche d'un premier salarié](#)