

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# L'aide à la première embauche est modifiée et prolongée

Suite à la publication du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 au JO du 26 janvier 2016, et l'entrée en vigueur de la nouvelle aide à l'embauche « **Embauche PME** », ...

## Sommaire

- Rappels préalables
- Les entreprises concernées
- Date d'effet du contrat
- Disposition dérogatoire
- Transmission attestation employeur
- Diminution éventuelle de l'aide
- Forme du contrat
- Montant de l'aide
- Références

Suite à la publication du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 au JO du 26 janvier 2016, et l'entrée en vigueur de la nouvelle aide à l'embauche « **Embauche PME** », l'aide à la 1<sup>ère</sup> embauche connaît de son côté quelques modifications.

### Rappels préalables

Le décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 institue une aide à l'embauche d'un premier salarié.

Le montant de l'aide est fixé à 4.000 €, à raison de 500 € pour une période de 3 mois d'exécution du contrat de travail.

### Les entreprises concernées

#### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

L'article 1 du décret précise que ce sont 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.

Sont ainsi concernées les entreprises qui :

- N'ont jamais eu de salariés ;
- Ou n'en ayant pas eu depuis ***au moins 12 mois***.

#### Extrait du décret :

##### Article 1

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, peuvent demander le bénéfice d'une aide financière de l'Etat pour l'embauche d'un premier salarié lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent un salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de douze mois ; (...)

## Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016

L'article 7 du décret du 25 janvier 2016 modifie l'article 1<sup>er</sup> du décret de juillet 2015, sont désormais concernées les entreprises qui :

- N'ont jamais eu de salariés ;
- Ou n'en ayant pas eu depuis **au moins 6 mois** (au lieu de 12).

### Extrait du décret :

#### Article 7

Le décret du 3 juillet 2015 susvisé est ainsi modifié :

1° L'article 1er est ainsi modifié :

- a) Au 1°, les mots : « de plus de douze mois » sont remplacés par les mots : « d'au moins six mois » ;

## Date d'effet du contrat

### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

Permettent d'ouvrir droit à l'aide à la 1<sup>ère</sup> embauche, les contrats dont la date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016.

### Extrait du décret :

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret entrent en vigueur au lendemain de la date de sa publication. Elles s'appliquent aux contrats de travail dont la date d'effet est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016. (...)

#### Article 1 (...)

2° La date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 ;

### Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016

L'article 7 du décret du 25 janvier 2016 modifie la date d'effet portant ainsi son application à toutes les premières embauches dont la date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016.

### Extrait du décret :

#### Article 7 (...)

b) Au 2°, la date du 8 juin 2016 est remplacée par la date du 31 décembre 2016 ;

## Disposition dérogatoire

### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

De façon dérogatoire, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un 1<sup>er</sup> contrat de travail conclu pour une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 a été rompu pour motif :

- De rupture de la période d'essai ;
- De retraite ;

- De démission ;
- De licenciement pour faute grave ou lourde ;
- De licenciement pour inaptitude ;
- De décès.

#### Extrait du décret :

##### Article 1 (...)

Par dérogation au troisième alinéa, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un premier contrat de travail conclu pour une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 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.

### Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016

La disposition dérogatoire prévue par le décret du 3 juillet 2015, est complétée afin d'indiquer que l'entreprise continue à bénéficier de l'aide lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un contrat CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut un contrat CDI ou un contrat CDD d'une durée d'au moins 6 mois.

#### Extrait du décret :

##### Article 7(...)

- l'alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « L'entreprise continue à bénéficier de l'aide lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide conclut un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins six mois. » ;

### Transmission attestation employeur

#### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

L'attestation de l'employeur, adressée sous forme dématérialisée auprès de l'ASP, doit être fournie avant **les 3 mois** suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut dans les délais requis entraîne le non-versement de l'aide.

#### Extrait du décret :

##### Article 3

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement, 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'Agence de services et de paiement 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 trois mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut dans les délais requis entraîne le non-versement de l'aide.

### Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016

Selon le décret du 25 janvier 2016, l'attestation de l'employeur, adressée sous forme dématérialisée auprès de l'ASP, doit être fournie avant **les 6 mois** suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut dans les délais requis

entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

**Extrait du décret :**

Article 7(...)

3° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. » ;

## Diminution éventuelle de l'aide

### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

Toute absence du salarié ne donnant pas lieu au maintien de sa rémunération, aura pour conséquence de diminuer le montant de l'aide.

**Extrait du décret :**

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.

### Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016

Désormais, selon les nouvelles conditions édictées par le décret du 25 janvier 2016, il est prévu qu'en cas de report du versement de l'aide pour une absence ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération du salarié, l'aide peut être versée pour les périodes d'activité du salarié jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur la base des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié.

**Extrait du décret :**

Article 7(...)

b) L'article est complété par un cinquième alinéa ainsi rédigé :

« En cas de report du versement de l'aide pour le motif prévu à l'alinéa précédent, l'aide peut être versée pour les périodes d'activité du salarié jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur la base des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié. » ;

## Forme du contrat

### Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015

L'embauche du 1<sup>er</sup> salarié se fait sous contrat CDI ou CDD de plus de 12 mois.

L'aide ne pouvant 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.

**Extrait du décret :**

## Article 1

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, peuvent demander le bénéfice d'une aide financière de l'Etat pour l'embauche d'un premier salarié lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent un salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de douze mois ;

## Article 6

L'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.

**Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016**

Le décret du 25 janvier 2016 étend désormais l'aide à la 1<sup>ère</sup> embauche également au titre d'un contrat de professionnalisation dont la durée du contrat est au moins égale à 6 mois.

**Extrait du décret :**

## Article 7(...)

4° L'article 6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur peut bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat de professionnalisation, tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et dont la durée du contrat de travail est au moins égale à six mois.  
»

**Montant de l'aide****Les conditions selon le décret du 3 juillet 2015**

Le montant de l'aide est fixé à 4.000 €

**Extrait du décret :**

## Article 2

Le montant de l'aide est égal à 4 000 euros, à raison de 500 euros pour une période de trois mois d'exécution du contrat de travail.

**Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016**

Le décret du 25 janvier 2016 précise que le montant de l'aide de 4.000 € s'entend comme étant la valeur maximale.

**Extrait du décret :**

## Article 7(...)

2° Au premier alinéa de l'article 2, après les mots : « 4 000 euros », est ajouté le mot : « maximum » ;

**Références**

Décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, JO du 26 janvier 2016

Décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié, JO du 4 juillet 2015