

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle

Deuxième article consacré aux nouvelles aides dont bénéficient les employeurs appartenant au secteur du spectacle, nous abordons aujourd'hui la prime à l'emploi pérenne. Cette aide sous forme de prime (parfois ...

Sommaire

- Conditions cumulatives
- Montant de l'aide dégressive
- Versement de l'aide
- Gestion de l'aide
- Règle de cumul
- Entrée en vigueur
- Références

Deuxième article consacré aux nouvelles aides dont bénéficient les employeurs appartenant au secteur du spectacle, nous abordons aujourd'hui la prime à l'emploi pérenne.

Cette aide sous forme de prime (parfois dénommée PEPSS Prime à l'Emploi Pérenne de Salariés du Spectacle) est définie par le décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016, dont nous vous proposons un extrait au terme de la présente publication.

Conditions cumulatives

La prime est accordée au titre de l'embauche, sous contrat **CDI**, d'un salarié précédemment bénéficiaire du régime intermittent (annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage), sous réserve du respect de 4 conditions cumulatives suivantes :

1. L'entreprise appartient aux secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle relevant des branches mentionnées aux annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage ou appartiennent à la liste des entreprises et établissements publics figurant dans l'annexe VIII précitée ;
2. Le salaire annuel brut prévu par le contrat de travail initial est inférieur à 3 fois le montant brut annuel du salaire minimum de croissance (soit inférieur à 53.286,60 € en 2017 ($3 \times 1.820 \text{ heures} \times 9,76 \text{ €}$)) ;
3. L'entreprise n'a pas mis fin, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un contrat CDI poursuivi au-delà de la période d'essai. Toutefois, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un contrat CDI 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. La circonstance que le 1^{er} salarié embauché en contrat CDI ait été lié à l'entreprise par un ou plusieurs contrats CDD ne fait pas obstacle au bénéfice de la présente aide
4. La date de début d'exécution du contrat ouvrant droit à l'aide est comprise entre la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 19 décembre 2016, et le 31 décembre 2018.

Montant de l'aide dégressive

Pour un contrat à temps plein, le montant de l'aide est égal à :

- 10.000 € la 1^{ère} année ;
- 8.000 € la 2^{ème} année ;

- 6.000 € la 3^{ème} année ;
- 4.000 € la 4^{ème} année.

Le montant de l'aide dû au titre des 1^{er} et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours d'exécution du contrat.

Emploi à temps partiel

En cas de contrat à temps partiel, le montant de l'aide est défini au regard du contrat initial et proratisé en fonction de la durée du travail du salarié.

Tout changement dans la durée du travail du salarié en cours de semestre est pris en compte pour le calcul de l'aide due au titre du semestre suivant.

Versement de l'aide

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail.

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

Gestion de l'aide

L'aide est gérée par l'ASP avec laquelle l'Etat conclut une convention fixant notamment son objet et le rôle de l'agence.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est datée et signée par l'employeur et est réceptionnée par l'ASP dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

L'employeur déclare à l'ASP les périodes d'absence de plus de 30 jours calendaires consécutifs du salarié sans maintien de rémunération. Cette attestation est adressée dans les 7 jours calendaires suivant la période d'absence constatée. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

Toute rupture du contrat de travail est signalée à l'ASP, l'attestation de fin de contrat est fournie dans les 7 jours calendaires suivant la notification de rupture du contrat de travail

Contrôle par l'ASP

L'ASP contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides, notamment à partir des données échangées avec l'ACOSS.

A ce titre, le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Règle de cumul

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.

Lorsque le salarié embauché au titre de la présente aide est aussi le 1^{er} contrat CDI de l'entreprise, l'employeur peut choisir de bénéficier de l'une ou de l'autre des deux aides au moment de la demande.

L'employeur ne peut pas bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat d'apprentissage.

Il peut en revanche bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat de professionnalisation conclu sous la forme d'un contrat CDI.

Entrée en vigueur

L'aide est entrée en vigueur le 19 décembre 2016 (lendemain de la publication du décret au JO).

Extrait du décret n° 2016-1765 :

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. (...)

Article 1

Les entreprises uniques telles que définies par le règlement du 18 décembre 2013 susvisé peuvent demander le bénéfice d'une aide financière de l'Etat pour l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un salarié précédemment bénéficiaire des allocations versées au titre des annexes VIII ou X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Les entreprises appartiennent aux secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle relevant des branches mentionnées aux annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage ou appartiennent à la liste des entreprises et établissements publics figurant dans l'annexe VIII précitée ;

2° Les entreprises n'ont pas mis fin, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un contrat de travail à durée indéterminée poursuivi au-delà de la période d'essai. Toutefois, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée conclu 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. La circonstance que le premier salarié embauché en contrat à durée indéterminée ait été lié à l'entreprise par un ou plusieurs contrats à durée déterminée ne fait pas obstacle au bénéfice de la présente aide ;

3° Le salaire annuel brut prévu par le contrat de travail initial est inférieur à trois fois le montant annuel brut du salaire minimal de croissance (SMIC) ;

4° La date de début d'exécution du contrat ouvrant droit à l'aide est comprise entre la date d'entrée en vigueur du présent décret et le 31 décembre 2018.

Article 2

Pour un contrat à temps plein, le montant de l'aide est égal à 10 000 euros la première année, 8 000 euros la deuxième année, 6 000 euros la troisième année et 4 000 euros la quatrième année.

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.

Le cas échéant, le montant de l'aide est défini au regard du contrat initial et proratisé en fonction de la durée du travail du salarié, lorsque cette durée est inférieure au temps plein. Tout changement dans la durée du travail du salarié en cours de semestre est pris en compte pour le calcul de l'aide due au titre du semestre suivant.

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

L'aide est versée sous réserve du respect du plafond de 200 000 euros sur trois exercices fiscaux prévu par le règlement du 18 décembre 2013 susvisé.

Article 3

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement, avec laquelle l'Etat conclut une convention fixant notamment son objet et le rôle de l'agence.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est datée et signée par l'employeur et est réceptionnée par l'Agence de services et de paiement dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

L'employeur déclare à l'Agence de services et de paiement les périodes d'absence de plus de trente jours calendaires consécutifs du salarié sans maintien de rémunération. Cette attestation est adressée dans les sept jours calendaires suivant la période d'absence constatée. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

Toute rupture du contrat de travail est signalée à l'Agence de services et de paiement. L'attestation de fin de contrat est fournie dans les sept jours calendaires suivant la notification de rupture 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.

Article 4

L'Agence de services et de paiement 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'Agence de services et de paiement tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Article 5

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

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.

Lorsque le salarié embauché au titre de la présente aide est aussi le premier contrat à durée indéterminée de l'entreprise, l'employeur peut choisir de bénéficier de l'une ou de l'autre des deux aides au moment de la demande.

L'employeur ne peut pas bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat d'apprentissage. Il peut en revanche bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat de professionnalisation conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, tel que prévu aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

Références

Décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle, JO du 18 décembre 2016