

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# L'aide à l'embauche dans les TPE : le décret est publié !

Le décret du 8/02/2012 confirme l'entrée en service de l'aide à l'embauche dans les TPE de jeunes de moins de 26 ans. Le présent article se propose de donner quelques ...

## Sommaire

- Les embauches concernées
- Que doit-on considérer comme embauche ?
- Age du salarié
- Dates embauches et durée de l'aide
- Entreprises concernées
- Calcul de l'aide
- Conditions à remplir par l'employeur
- Organisme en charge de la gestion de l'aide
- Cumul ?
- Références

Le décret du 8/02/2012 confirme l'entrée en service de l'aide à l'embauche dans les TPE de jeunes de moins de 26 ans.

Le présent article se propose de donner quelques détails importants à ce sujet.

### Les embauches concernées

Sont concernées toutes les embauches réalisées entre le 18/01/2012 et le 17/07/2012 inclus.

#### Extrait du décret :

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication pour les embauches réalisées entre le 18 janvier 2012 et le 17 juillet 2012 inclus.

### Que doit-on considérer comme embauche ?

Sont considérées comme embauche :

- Toute embauche proprement dite ;
- Renouvellement d'un contrat CDD pour une durée supérieure à 1 mois ;
- Transformation d'un contrat CDD en contrat CDI.

#### Extrait du décret :

Est considéré comme une embauche au sens de l'article 1er du présent décret le renouvellement d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un mois ou la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

### Age du salarié

Afin de permettre le bénéfice de l'aide, le jeune doit être âgé de moins de 26 ans à la date de début d'exécution du contrat de travail, peu importe donc que le salarié atteigne ou dépasse ce seuil en cours de contrat.

#### Extrait du décret :

L'aide est accordée pour les gains et rémunérations versés aux salariés âgés de moins de vingt-six ans à la date de début d'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée ou conclu en application de l'article L. 1242-2 ou L. 1242-3 du code du travail pour une durée supérieure à un mois.

## Dates embauches et durée de l'aide

Sont concernées toutes les embauches qui se produisent entre le 18/01/2012 et le 17/07/2012 inclus.

L'aide est versée ensuite pendant les 12 mois suivant l'embauche.

### Extrait du décret :

Les entreprises de moins de dix salariés peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour les embauches de personnes âgées de moins de vingt-six ans réalisées entre le 18 janvier 2012 et le 17 juillet 2012 inclus.

L'aide est due au titre des gains et rémunérations des salariés entrant dans le champ du II de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale versés au titre des douze mois suivant la date d'embauche.

## Entreprises concernées

Seules les entreprises comptant moins de 10 salariés sont concernées.

Cet effectif est apprécié :

- Au 31/12/2011, tous établissements confondus en fonction de la moyenne au cours des 12 mois de 2011 des effectifs déterminés chaque mois ;
- En cas de création en cours d'année 2011, l'effectif est apprécié en fonction de la moyenne de chacun des mois d'existence ;
- En cas de création entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 17 juillet 2012, l'effectif est apprécié à la date de création.

En tout état de cause, les mois pendant lesquels aucun salarié n'a été employé ne sont pas pris en compte dans la détermination de la moyenne des effectifs.

### Extrait du décret :

(...) Les entreprises de moins de dix salariés peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour les embauches de personnes âgées de moins de vingt-six ans (...)

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2011, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de 2011, 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, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011, l'effectif est apprécié dans les conditions de l'alinéa précédent en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence.

Pour une entreprise ou un groupement d'employeurs créé entre le 1er janvier 2012 et le 17 juillet 2012, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour la détermination des moyennes prévues aux troisième et cinquième alinéas, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

## Calcul de l'aide

L'aide est calculée selon la formule suivante :

- Coefficient (arrondi à trois décimales) =  $(0,14/0,6)^*$   $((1,6^* \text{ SMIC mensuel} / \text{rémunération mensuelle hors heures complémentaires et supplémentaires}) - 1)$  ;
- Aide = rémunération (heures supplémentaires et complémentaires comprises) \* coefficient.

L'aide est maximale pour les salariés à temps plein rémunérés au SMIC.

Elle est nulle pour les salariés rémunérés à hauteur du SMIC mensuel majoré de 60%.

### Extrait du décret :

#### Article 2

Le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues au III de l'article L. 241-13 et au I de l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2010.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Le coefficient est déterminé par l'application de

la formule suivante:

Coefficient=  $(0,14/0,6)*[1,6*\text{montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires-1}]$

Le résultat obtenu est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

## Conditions à remplir par l'employeur

Outre les conditions d'effectif, pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'employeur ne doit :

- Pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu pour le recrutement, sauf si l'aide est demandée pour un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche ;
- Pas voir rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les 6 mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 18/01/2012, sauf dans les cas de réembauche.

Signalons également, que l'employeur doit être éligible à la réduction FILLON.

### Extrait du décret :

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail sur le poste pourvu par le recrutement, sauf si l'aide est demandée au bénéfice du recrutement d'un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche au sens de l'article L. 1233-45 du même code.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide au titre de l'embauche d'un salarié de moins de vingt-six ans, l'employeur ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les six mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 18 janvier 2012, sauf dans les cas de réembauche prévus à l'article L. 1225-67 du code du travail ou dans les cas prévus à l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale.

## Organisme en charge de la gestion de

## l'aide

L'aide est gérée par Pôle emploi, elle est versée sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations.

C'est l'employeur qui dépose la demande de l'aide dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur adresse un document permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives.

L'aide n'est due que pour les mois au titre desquels le montant calcul est au moins égal à 15€.

Pôle emploi est en charge de contrôler l'exactitude des déclarations.

L'entreprise doit donc tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

## Cumul ?

L'aide à l'embauche de moins de 26 ans dans les très petites entreprises **est cumulable avec la réduction FILLON.**

Ceci permettrait à l'entreprise de bénéficier d'une exonération totale de charges patronales pour le salarié.

En revanche, l'aide ne peut pas se cumuler avec :

- l'aide à l'insertion par l'activité économique ;
- les aides au contrat initiative emploi ;
- les aides au contrat d'accès à l'emploi ;
- les aides au contrat d'apprentissage ;
- les aides aux entreprises adaptées ;
- les aides au contrat d'insertion par l'activité dans les DOM ;
- l'aide pour l'emploi par un public fragile d'aides à domicile ;
- l'aide pour l'embauche de jeunes en contrats d'alternance (aide qui concerne les embauches pour les entreprises de moins de 250 salariés jusqu'au 30/06/2012) ;
- l'aide pour l'embauche de salariés agricoles permanents ;
- l'aide pour l'embauche de travailleurs occasionnels agricoles ;
- l'aide permettant le financement de la part patronale des cotisations patronales conventionnelles dans le secteur agricole.

### Extrait du décret :

Article 7

Le bénéfice de l'aide ne peut se cumuler avec les dispositifs prévus par les articles L. 5132-2, L. 5134-65, L. 5213-19, L. 5522-17, L. 6243-2 du code du travail et par l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles, L. 241-10 du code de la sécurité sociale, L. 741-15-1, L. 741-16 et L. 741-16-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'avec l'aide prévue par le décret du 16 mai 2011 susvisé.

## Références

Décret n° 2012-184 du 7 février 2012 instituant une aide à l'embauche de jeunes de moins de vingt-six ans pour les très petites entreprises, JO 8/02/2012