

Dernière mise à jour le 08 mai 2018

Aide à la première embauche : 4000 euros pour vous aider à embaucher votre premier salarié

Découvrez en détails le dispositif d'aide à la première embauche : quel est son montant, quelles sont les entreprises concernées, quelles sont les conditions à remplir et de quelle manière est versée cette aide.

Sommaire

- Principes généraux
- Les embauches concernées
- Les entreprises concernées
- Entreprises concernées
- Conditions cumulatives
- Une aide financière sous 3 conditions
- Disposition dérogatoire
- Une aide de 4.000 €
- Durée du travail < temps plein
- Versement de l'aide
- Aide obtenue de façon dérogatoire
- Gestion, obtention et versement de l'aide
- Gestion
- Obtention
- Versement
- Contrôle des données
- Interruption versement de l'aide
- Transmission attestation employeur
- Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016
- Diminution éventuelle de l'aide
- Les nouvelles conditions depuis le décret du 25 janvier 2016
- Règle de cumul

Principes généraux

Nous vous l'avons annoncé lors d'une précédente actualité (que vous pouvez retrouver en cliquant ici), l'aide à l'embauche du 1^{er} salarié est désormais entérinée par la publication d'un décret au JO du 4 juillet 2015.

<http://www.legisocial.fr/actualites-sociales/1493-tout-pour-lemploi-les-annonces-du-gouvernement-en-faveur-des-tpe-et-pme.html>

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

Plusieurs modifications ont été apportées au dispositif par un décret publié au JO du 26 janvier 2016.

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

Les embauches concernées

1. Cette aide concerne les recrutements entre le **9 juin 2015 et le 31 décembre 2016** ;
2. En 2018, il n'est donc plus possible de demander l'aide ;
3. Mais cette aide peut être éventuellement versée en 2018, compte tenu du fait que la demande doit être effectuée dans les 6 mois du début d'exécution du contrat (exemple : demande effectuée en mars 2017, pour une embauche en 2016, donne lieu au versement de l'aide dans les premiers mois de l'année 2018).

Publication de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), en date du 10 janvier 2017

A noter : L'aide à l'embauche du premier salarié dans les TPE n'a pas été prolongée. Elle a donc pris fin le 31 décembre 2016.

Les entreprises concernées

Entreprises concernées

Sont éligibles tous les employeurs, à l'exception :

- Des entreprises appartenant à un groupe ou à un groupe de dimension communautaire ;
- Des particuliers employeurs.

Conditions cumulatives

Sont ainsi concernées les entreprises qui :

- N'ont jamais eu de salariés ;
- Ou n'en ayant pas eu depuis **au moins** 6 mois (conditions modifiées par décret du 25 janvier 2016).

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

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

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 ;

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

3° Elles n'ont pas été liées, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

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 particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Extrait du 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

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 » ;

Une aide financière sous 3 conditions

L'aide financière versée par l'État est attribuée sous réserve que les 3 conditions suivantes soient cumulativement respectées :

1. L'embauche du 1^{er} salarié se fait sous contrat CDI ou CDD de plus de 12 mois ;
2. La date d'effet du contrat est comprise **entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016** ;
3. Les entreprises 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.

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

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

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

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 ;

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

3° Elles n'ont pas été liées, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.

Extrait du 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

Article 7

Le décret du 3 juillet 2015 susvisé est ainsi modifié :

1° L'article 1er est ainsi modifié :

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

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.
»

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^{er} 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.

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.

Une aide de 4.000 €

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.

Durée du travail < temps plein

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du travail du salarié, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

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 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 attestés par l'employeur.

Aide obtenue de façon dérogatoire

Ainsi que nous l'avons évoqué précédemment, l'aide peut être attribuée lorsqu'un 1^{er} contrat de travail (conclu entre le 9 juin et le 8 juin 2016) a été rompu pour l'un des motifs prévus par l'article 1 du présent décret.

Dans ce cas, lorsque l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide, le montant total de l'aide perçue par l'entreprise ne peut excéder 4.000 €, déduction faite des sommes déjà perçues.

Gestion, obtention et versement de l'aide

Gestion

L'aide est gérée par l'ASP (Agence de Services et de Paiement), avec laquelle l'État conclut une convention.

Obtention

Outre le fait que les 3 conditions évoquées précédemment doivent être cumulativement respectées, la demande tendant au bénéfice de l'aide est signée et adressée par l'employeur auprès de l'ASP dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Le site de l'ASP propose désormais un formulaire « pdf remplissable » directement en ligne, accessible en [cliquant ici](#).

Nota : notre outil vous propose également ce fichier pdf au sein de notre documentation, sous l'appellation :

formulaire_aide_premiere_embauche

Versement

L'aide est versée, à échéance de chaque période trimestrielle, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié.

Contrôle des données

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

Interruption versement de l'aide

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.

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.

Transmission attestation employeur

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.

Diminution éventuelle de l'aide

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.

Règle de cumul

Cette aide financière provisoire, puisqu'elle ne s'applique qu'aux contrats prenant effet pour une période comprise **entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016 (désormais)**, 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.

Ainsi que le confirme la publication du Ministère du travail du 6/07/2015, cette aide viendra compléter l'ensemble des allègements de cotisations sociales (réduction FILLON, taux réduit allocations familiales) ainsi qu'au CICE.

Extrait communication Ministère du travail du 6 juillet 2015 :

Elle viendra compléter l'ensemble des allègements de cotisations sociales, liées au CICE et au Pacte de responsabilité et de solidarité.