

Dernière mise à jour le 25 juillet 2018

Les aides à l'embauche 1er salarié du spectacle

Comme son nom l'indique, cette aide n'est octroyée qu'au titre de l'embauche d'un 1er salarié, sous réserve du respect de 4 conditions cumulatives. Découvrez ces conditions, le montant de l'aide et son mode de versement.

Sommaire

- Origine
- Aide embauche 1er salarié : respect de 4 conditions
- Uniquement au titre du 1er salarié
- Valeur de l'aide
- Valeur de l'aide
- Aide proratisée en cas d'activité à temps partiel
- Montant en cas de nouvelle demande d'aide
- Versement de l'aide
- Gestion de l'aide
- Rupture du contrat
- Contrôle des informations
- Règle de cumul
- Références légales

Origine

3 décrets ont été publiés au JO du 18 décembre 2016, et instituent 3 nouvelles aides dont bénéficient les employeurs situés dans le secteur du spectacle.

Le présent dossier aborde spécifiquement l'aide à l'embauche d'un premier salarié, définie par le décret n° 2016-1764 du 16 décembre 2016.

Décret n° 2016-1764 du 16 décembre 2016 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle, JO du 18 décembre 2016

Aide embauche 1er salarié : respect de 4 conditions

Uniquement au titre du 1er salarié

Comme son nom l'indique, cette aide n'est octroyée qu'au titre de l'embauche d'un 1^{er} salarié, 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 ;
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 3×1.820 heures*smic horaire, soit **53.944,80 € en 2018**) ;
3. L'entreprise ne doit pas avoir été liée, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par 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 1^{er} contrat de travail 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 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.

Valeur de l'aide

Valeur de l'aide

Pour un emploi à temps plein, le montant de l'aide est égal à **4.000 €/an pendant 2 ans**.

Aide proratisée en cas d'activité à temps partiel

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.

Montant en cas de nouvelle demande d'aide

Si l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide au 1^{er} salarié (en cas de rupture du contrat de travail prévue par le présent décret : rupture période d'essai, démission, licenciement, etc.), le montant total de l'aide perçue par l'entreprise ne peut excéder 4.000 €/an, déduction faite des sommes déjà perçues.

Versement de l'aide

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail, à raison de 1.000 € par trimestre à temps complet et dans la limite de 24 mois.

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.

Gestion de l'aide

L'aide est gérée par l'ASP (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 doit être 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 suivants la période d'absence constatée. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

Rupture du contrat

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

Contrôle des informations

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

À 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'État 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.

Références légales

Extrait du décret n° 2016-1764 :

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 d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée 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 ;

2° Le salaire annuel brut prévu par le contrat de travail initial est inférieur à trois fois le montant brut annuel du salaire minimum de croissance ;

3° Les entreprises n'ont pas été liées, dans les douze mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par 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 premier 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 ;

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 emploi à temps plein, le montant de l'aide est égal à 4 000 euros par an pendant deux ans.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de trois mois civils d'exécution du contrat de travail, à raison de 1 000 euros par trimestre à temps complet et dans la limite de vingt-quatre mois.

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.

Si l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide au premier salarié, dans le cadre de l'exception prévue au 3° de l'article 1er, le montant total de l'aide perçue par l'entreprise ne peut excéder 4 000 euros par an, déduction faite des sommes déjà perçues.

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 doit être 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 suivants 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 suivants la date de notification de rupture du contrat de travail.

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 permet à l'entreprise d'être également éligible à la prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle, l'entreprise bénéficie d'un droit d'option entre les 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.