

Dernière mise à jour le 08 mai 2018

Quelles sont les aides à l'embauche pour une PME ?

Cette fiche pratique présente de manière exhaustive les différentes aides à l'embauche qu'une PME peut solliciter : dispositifs, conditions, entreprises concernées, obligations de l'employeur,...

Sommaire

- Les origines
- La situation en 2018
- Les embauches concernées
- Demande bénéfice de l'aide en 2018
- Des aides encore versées
- Entreprises concernées
- Appréciation du seuil de « moins de 250 salariés »
- Appréciation du seuil de « moins de 250 salariés » en cas de création d'entreprise
- Niveau de rémunération requis
- Aide octroyée sous réserve du respect de 2 conditions
- Condition 1 : forme du contrat
- Condition 2 : date d'exécution du contrat
- Montant de l'aide
- Versement de l'aide
- Proratisation de l'aide
- Suspension versement de l'aide
- Reversement éventuel de l'aide
- Précision concernant le salarié sous contrat CDD
- Obligations de l'employeur
- Règle des cumuls
- Questions/Réponses Ministère du travail du 28 janvier 2016
- Les précisions apportées par l'administration
- Entreprises et salariés concernés
- Aide et effectif
- Reprise fonds de commerce
- Entreprises situées dans les DOM
- Nombre minimal ou maximal d'heures
- Durée minimale contrats CDD
- Critères d'attribution des aides
- Niveau de rémunération
- Détermination montant de l'aide
- Niveau de rémunération pour éligibilité à l'aide
- Valeur du SMIC à retenir
- Aide et augmentation de salaire
- Cumul de l'aide avec d'autres dispositifs
- Références légales
- Confirmation par publication de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les origines

Lors de la présentation de ses vœux aux acteurs de l'entreprise et l'emploi, au Conseil économique, social et environnemental, le Président de la République a annoncé lundi 18 janvier 2016 l'introduction d'une nouvelle aide à l'embauche pour les PME.

La publication du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 au JO du 26 janvier 2016, marque l'entrée en vigueur du dispositif.

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

Nota : vous pouvez retrouver dans le présent chapitre, les nombreuses précisions apportés récemment par l'administration par le biais d'une publication du 28 janvier 2016.

Publication du 28 janvier 2016, sur le site « travail-emploi.gouv.fr » « questions/réponses » .

Le décret publié au JO du 30 décembre 2016, confirme la prolongation de l'aide jusqu'au 30 juin 2017 (date début de contrat), les informations à ce sujet sont à retrouver au terme du présent chapitre.

Décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016 modifiant le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, JO du 30 décembre 2016

La situation en 2018

Les embauches concernées

L'aide embauche PME concerne les recrutements effectués entre :

- Le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017.

Demande bénéficiaire de l'aide en 2018

Cela n'est plus possible, les demandes devant être effectuées dans 6 mois qui suivent le début d'exécution du contrat.

Des aides encore versées

Néanmoins, certaines entreprises sont susceptibles de bénéficier de l'aide en 2018, compte tenu du fait que cette aide peut être versée dans la limite de 24 mois.

Entreprises concernées

Sont concernées toutes les entreprises comptant un effectif inférieur à 250 salariés.

Les particuliers employeurs étant exclus du dispositif.

Appréciation du seuil de « moins de 250 salariés »

Pour l'application du seuil de moins de 250 salariés, permettant l'éligibilité à l'aide « Embauche PME », l'effectif de l'entreprise est :

- Apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 12 mois de l'année 2015 (pour une embauche réalisée en 2016) , des effectifs déterminés chaque mois ;
- Apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 12 mois de l'année 2016 (pour une embauche réalisée durant le 1^{er} semestre 2017) , des effectifs déterminés chaque mois.

Appréciation du seuil de « moins de 250 salariés » en cas de création d'entreprise

2 situations sont alors envisageables :

1. Embauches réalisées l'année suivant celle de la création de l'entreprise, il convient de se référer à la moyenne des effectifs sur l'année de la création calculée en tenant compte des seuls mois d'existence de l'entreprise ;
2. Embauches réalisées la même année que celle de la création de l'entreprise, l'effectif est apprécié à la date de création de l'entreprise.

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.

Niveau de rémunération requis

L'aide est octroyée au titre d'un salarié recruté dont la rémunération, telle que prévue au contrat de travail, est inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majoré de 30 %.

Cela permet le bénéfice de l'aide, y compris en cas d'évolution de la rémunération par la suite (*voir notre chapitre « Questions/Réponses »*).

Aide octroyée sous réserve du respect de 2 conditions

L'aide est octroyée sous réserve que les entreprises remplissent les conditions cumulatives suivantes :

Condition 1 : forme du contrat

Les embauches suivantes permettent l'éligibilité à cette nouvelle aide :

- Embauche sous contrat CDI ;
- Embauche sous contrat CDD d'une durée d'au moins 6 mois ;
- Embauche sous 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 6 mois.

Condition 2 : date d'exécution du contrat

La date de début d'exécution du contrat est comprise entre le 18 janvier 2016 et le **30 juin 2017** (suite à publication du décret n° 2016-1952 au JO du 30 décembre 2016).

Montant de l'aide

Sous réserve que la rémunération soit inférieure ou égale à 1,3 Smic, l'aide est d'un montant maximum de 4.000 € pour un même salarié.

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 500 € maximum par trimestre et dans la limite de 24 mois.

Proratisme de l'aide

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 attestés par l'employeur.

De plus, le montant de l'aide est proratisé en fonction de :

- La quotité de temps de travail du salarié (temps partiel ou temps plein) ;
- Et de la durée du contrat de travail.

Suspension versement de l'aide

Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents qui sont susceptibles d'être demandés par l'ASP et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

Reversement éventuel de l'aide

- En cas de constatation par l'ASP du caractère inexact des déclarations de l'entreprise pour justifier l'éligibilité de l'aide, toutes les sommes perçues par l'employeur doivent être reversées ;
- En cas de constatation par l'ASP du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés doivent être reversées.

Précision concernant le salarié sous contrat CDD

Le salarié, précédemment lié à l'entreprise par contrat CDD ayant ouvert droit à l'aide, conclut avant le 30 juin 2017, un contrat CDI ou un contrat CDD d'une durée d'au moins 6 mois, permet à l'entreprise de continuer à bénéficier de l'aide dans la limite du montant maximal de 4.000 € par salarié.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit respecter certaines obligations concernant le versement de l'aide :

- L'entreprise tient à la disposition de l'ASP (Agence de Services et de Paiement) tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide.

Pour exercer ce contrôle, l'ASP dispose également de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'ACOSS et de la MSA.

Règle des cumuls

Pour terminer, l'article 6 du présent décret précise que :

- 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 ;
- En revanche, cette aide est cumulable avec un 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.

Questions/Réponses Ministère du travail du 28 janvier 2016

Les précisions apportées par l'administration

Dans une publication rendue publique le 28 janvier 2016, le site « travail-emploi.gouv.fr », au sein d'un « questions/réponses », apporte des précisions importantes.

Publication du 28 janvier 2016, sur le site « travail-emploi.gouv.fr » « questions/réponses »

Entreprises et salariés concernés

Questions	Réponses
Une association peut-elle bénéficier de l'aide ?	Oui , les associations sont assimilées à des entreprises en tant qu'employeurs de droit privé.
La forme juridique de ma société ou entreprise a-t-elle une incidence sur mon éligibilité à l'aide (gérant minoritaire ou égalitaire de SARL, président et directeur général de SA, président de SAS) ?	Non , la forme juridique de l'entreprise n'a pas d'influence sur l'éligibilité.

Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même?

Oui, le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour ses salariés mais également pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination).

Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ?

Oui, l'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

Un groupement d'employeur est-il éligible à l'aide ?

Oui, le groupement d'employeurs est une entreprise et il peut, dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité, bénéficier de l'aide. Les contrats de travail dont il est tenu compte pour l'attribution de l'aide sont à la fois ceux des salariés permanents du groupement et ceux des salariés mis à disposition au sein des entreprises adhérentes du groupement.

Un comité d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide ?

Oui, dès lors qu'il remplit les règles d'éligibilité au dispositif d'aide.

Je suis un micro-entrepreneur, puis-je bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un salarié ?

Oui, le régime des micro-entrepreneurs (anciennement auto-entrepreneurs) est compatible avec le versement de l'aide.

Je suis un particulier et j'emploie une personne à domicile, puis-je accéder à cette aide ?

Non, les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Aide et effectif

Questions	Réponses
Comment sont calculés les effectifs de l'entreprise pour apprécier le respect du seuil de 250 salariés ?	L'effectif dont il est tenu compte est calculé conformément aux dispositions du code du travail (articles L. 1111-2 et L. 1111-3 concernant le calcul des effectifs en fonction du type de contrat de travail et de la quotité de temps de travail pour les salariés à temps partiel).
Calcul des effectifs : les 3 situations envisageables	3 situations sont à distinguer en fonction de la date de création de l'entreprise : 1. Pour les entreprises dont la date de création est antérieure à l'année 2015 : L'effectif est calculé au 31 décembre 2015, en fonction de la moyenne, au cours des 12 mois de l'année 2015, 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 ; 2. Pour les entreprises créées au cours de l'année 2015: la moyenne des effectifs est calculée sur les mois d'existence de l'entreprise ; 3. Pour les entreprises créées au cours de l'année 2016, l'effectif est calculé à la date de sa création.
Mon entreprise compte plusieurs petits établissements de moins de 50 salariés, totalisant 250 salariés. Pourrais-je bénéficier de l'aide pour mes nouvelles embauches?	L'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus. Donc, si l'effectif de l'entreprise égale ou dépasse 250 salariés, elle ne peut pas bénéficier de l'aide.
Une entreprise qui compte moins de 250 salariés et appartenant à un groupe comptant plus de 250 salariés peut-elle bénéficier de l'aide ?	Oui , l'effectif est apprécié tous établissements confondus, à l'échelle de l'entreprise et non du groupe auquel elle appartient.
Deux sociétés différentes peuvent-elles bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié ?	Oui , l'aide sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise.

Reprise fonds de commerce

Questions	Réponses
<p>Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés peut-elle bénéficier de l'aide pour ces embauches ?</p>	<p>Dès lors qu'il s'agit d'une reprise d'une entreprise, qui s'inscrit dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail, la modification de la situation juridique de l'entreprise (reprise d'entreprise, rachat de fonds de commerce par exemple), entraîne la poursuite des contrats de travail en cours chez le nouvel employeur. Il ne s'agit donc pas de nouvelles embauches au sens du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.</p>

Entreprises situées dans les DOM

Questions	Réponses
<p>L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises concerne-t-elle les départements d'outre-mer ?</p>	<p>Oui, l'aide est immédiatement applicable aux entreprises des départements d'outre-mer. Pour le territoire de Mayotte, un décret spécifique prévoira l'application de cette aide, ce texte devrait paraître très prochainement.</p>

Nombre minimal ou maximal d'heures

Questions	Réponses
<p>Existe-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficier de l'aide ?</p>	<p>Aucune durée hebdomadaire minimale ou maximale n'est imposée pour l'éligibilité à l'aide dans la limite du respect par l'employeur de la réglementation du temps de travail. La réglementation de la durée du temps de travail applicable est celle de la convention collective ou des dispositions législatives en matière de durée de temps de travail. Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail pour les salariés à temps partiel.</p>

Durée minimale contrats CDD

Questions	Réponses
<p>J'ai embauché un salarié en CDD de 5 mois puis prolongé son contrat de 3 mois. Puis-je bénéficier de l'aide ?</p>	<p>Non, l'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de moins de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.</p>

Critères d'attribution des aides

Questions	Réponses
<p>Quelle date doit être prise en compte lors de l'instruction du dossier : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche ?</p>	<p>La date à retenir est celle de l'embauche effective du salarié, c'est-à-dire celle qui correspond au 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail.</p>

Niveau de rémunération

Questions	Réponses
Existe-t-il un niveau minimal ou maximal de rémunération à respecter pour bénéficier de l'aide ?	Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficier de l'aide, dès lors que les dispositions en matière de respect du SMIC et les dispositions conventionnelles sont respectées. En revanche, l'aide est ouverte uniquement pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1,3 SMIC, au moment où l'aide est demandée par l'entreprise.

Détermination montant de l'aide

Questions	Réponses
J'embauche un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein. À combien s'élèvera l'aide ?	L'entreprise pourra prétendre à 80% de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 24 mois, à raison d'un versement de 400 € par trimestre.
J'embauche un salarié en CDD de 6 mois à temps complet. À combien s'élèvera l'aide ?	Pour un CDD de 6 mois à temps complet, le montant de l'aide ne pourra excéder 1.000 €, à raison d'un versement de 500 € par trimestre

Niveau de rémunération pour éligibilité à l'aide

Questions	Réponses
Quelle rémunération est prise en compte pour apprécier la rémunération du salarié et l'éligibilité à l'aide ?	La rémunération prise en compte pour l'appréciation de l'éligibilité à l'aide est celle définie par le contrat de travail au moment de l'embauche du salarié . Cette rémunération peut comprendre le salaire de base et les éléments accessoires de rémunération (primes, gratifications, avantages en nature ou en argent, etc.). Néanmoins, seuls les éléments connus au moment de la demande seront pris en compte pour le calcul du niveau de rémunération. Par exemple, le montant d'une prime de performance, calculé annuellement et en fin d'année, ne pourra entrer dans le calcul.

Valeur du SMIC à retenir

Questions	Réponses
Quelle valeur du SMIC faut-il retenir pour déterminer l'éligibilité à l'aide ?	Pour un salarié rémunéré à temps plein dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de 35 heures hebdomadaires, le montant du SMIC à prendre en compte est la valeur en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'année considérée. Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé pour tenir compte des durées collectives de travail supérieures à la durée légale. Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

Aide et augmentation de salaire

Questions	Réponses
Le bénéficiaire de l'aide pour un salarié embauché avec un salaire inférieur ou égal à 1,3 SMIC. Compte tenu de l'évolution de sa rémunération, son salaire excède à présent le seuil de 1,3 SMIC. Vais-je perdre le bénéfice de l'aide ?	Le critère lié au niveau de salaire est une condition d'entrée dans le dispositif. En revanche, il n'entre pas dans le calcul du montant trimestriel de l'aide. Seules sont prises en compte pour le calcul trimestriel de l'aide, la présence du salarié ou l'interruption du contrat de travail.

Cumul de l'aide avec d'autres dispositifs

• Cumul possible

Intitulé des aides	Explications
CICE	Il ne s'agit pas d'une aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée.
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus.	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	Il ne s'agit pas d'une aide de l'État.
Dispositif ACCRE	Il ne s'agit pas d'une aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée.
Aides AGEFIPH	Il ne s'agit pas d'une aide de l'État.
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	Il ne s'agit pas d'une aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée, mais d'une aide à l'entreprise.

• Cumul impossible

Intitulé des aides	Explications
Dispositif « contrat de génération »	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.
Aides liées aux contrats CUI-CIE ou CUI-CAE	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.
Aide à l'embauche d'un premier salarié	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.

• Cas particulier

Intitulé des aides	Explications
Contrats d'apprentissage	Au titre du seul contrat d'apprentissage, le cumul est impossible. En revanche, au titre d'une embauche en CDI ou CDD dont la durée est au moins de 6 mois, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'aide est alors attribuée.

Références légales

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 1

Les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés peuvent demander le bénéfice d'une aide pour l'embauche d'un salarié dont la rémunération telle que prévue au contrat de travail est inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majoré de 30 %.

Cette aide est octroyée sous réserve que les entreprises remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent un salarié en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins six mois ;

2° La date de début d'exécution du contrat est comprise entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Pour l'application du seuil défini au premier alinéa, l'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue au cours de l'année 2015, la moyenne des effectifs est calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise. Par dérogation, lorsque la création de l'entreprise intervient au cours de l'année 2016, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

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.

Article 2

Le montant de l'aide est égal à 4 000 euros au maximum pour un même salarié.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de trois mois civils d'exécution du contrat de travail à raison de 500 euros maximum par trimestre 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 attestés par l'employeur.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail.

Article 3

Lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 31 décembre 2016, un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins six mois, l'entreprise continue à bénéficier de l'aide dans la limite du montant maximal par salarié défini à l'article 2 du présent décret.

Article 4

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 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'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

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 dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

L'attestation définie à l'alinéa précédent mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération. Le montant trimestriel prévu à l'article 2 est calculé déduction faite de ces périodes d'absence.

Article 5

Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'Agence de services et de paiement tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Pour exercer ce contrôle, l'Agence de services et de paiement dispose également de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents qui sont susceptibles d'être demandés par l'Agence de services et de paiement et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

En cas de constatation par l'Agence de services et de paiement du caractère inexact des déclarations de l'entreprise pour justifier l'éligibilité de l'aide telle que définie à l'article 1er du présent décret, toutes les sommes perçues par l'employeur doivent être reversées.

En cas de constatation par l'Agence de services et de paiement du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés doivent être reversées.

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.

Cette aide est cumulable avec un 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.

Décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016 modifiant le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, JO du 30 décembre 2016

Extrait du décret :

Publics concernés : petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés et très petites entreprises.

Objet : prolongation de l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

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

Notice : le décret prolonge la période de mise en œuvre de l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, en l'étendant aux contrats de travail dont l'exécution débute jusqu'au 30 juin 2017. (...)

Article 1

Le décret du 25 janvier 2016 susvisé instituant une aide à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises est ainsi modifié :

1° Au 2° de l'article 1er, la date du 31 décembre 2016 est remplacée par la date du 30 juin 2017 ;

2° Le sixième alinéa de l'article 1er est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application du seuil défini au premier alinéa, l'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année qui précède celle où a débuté l'exécution du contrat de travail, des effectifs déterminés chaque mois. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue au cours de l'année qui précède celle où a débuté l'exécution du contrat de travail, la moyenne des effectifs est calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise. Par dérogation, lorsque la création de l'entreprise intervient au cours de l'année où a débuté l'exécution du contrat de travail, l'effectif est apprécié à la date de sa création. » ;

3° A l'article 3, la date du 31 décembre 2016 est remplacée par la date du 30 juin 2017.

Confirmation par publication de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

En date du 10 janvier 2017, la présente publication nous est proposée :

Aide à l'embauche pour les PME : prolongation

Publié le 10 janvier 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'aide à l'embauche d'un salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, créée initialement pour toute embauche ayant lieu entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016, est prolongée de 6 mois soit jusqu'au 30 juin 2017. Le montant de l'aide est égal à 4 000 € maximum pour un même salarié.

L'aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 250 salariés, instituée par le décret 2016-40 du 25 janvier 2016, devait prendre fin le 31 décembre 2016.

Elle est prolongée de 6 mois par le décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016. Toute embauche, jusqu'au 30 juin 2017, d'un salarié remplissant les critères requis ouvre droit à l'aide de 4 000 €.

L'aide est versée en 4 tranches de 500 € pendant 2 ans maximum, à l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail. Elle est proratisée si le salarié travaille à temps partiel.