

06/07/2015 | FIL D'INFO DU MODULE PAIE | Prélèvements sociaux et fiscaux

Les TPE bénéficient d'une nouvelle aide pour leur première embauche

Décret 2015-806 du 3-7-2015 (JO 4)

Les entreprises ayant embauché leur premier salarié à compter du 9 juin 2015 bénéficient d'une aide temporaire de 4 000 euros.

Une nouvelle aide à l'embauche est créée au bénéfice des très petites entreprises. C'est une **aide transitoire**, mise en place pour une période d'un an.

Les entreprises concernées

Sont susceptibles de bénéficier d'une aide financière les entreprises n'appartenant ni à un groupe de sociétés, ni à un groupe d'entreprises de dimension communautaire et qui embauchent leur **premier salarié**. Les particuliers employeurs sont exclus du dispositif.

Les embauche visées

Pour bénéficier de l'aide financière, l'entreprise doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- elle doit embaucher un salarié en **contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 12 mois** ;
- la **date d'effet** de ce contrat doit être comprise entre le **9 juin 2015 et le 8 juin 2016** ;
- l'**entreprise ne doit pas avoir été liée, dans les 12 mois précédant l'embauche, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai.**

Si ce **premier contrat de travail est rompu** en cours de période d'essai ou, au-delà, pour démission, départ ou mise à la retraite, faute grave ou lourde, inaptitude physique ou décès, l'employeur qui conclut un nouveau contrat de travail peut continuer à bénéficier de l'aide, dans la limite du montant visé ci-après.

Le montant de l'aide

L'**aide de 4 000 € est versée par tranches de 500 €, à l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail**. Ce montant est proratisé si le salarié est à temps partiel.

Le montant d'aide dû au titre des premier et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours de travail exécutés et attestés par l'employeur.

L'aide ne peut se **cumuler** avec aucune autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. Par exemple, si le salarié est embauché en contrat d'apprentissage, l'entreprise doit opter entre les aides liées à ce contrat et l'aide à la première embauche.

Le versement de l'aide

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement. L'employeur adresse à cette dernière une **demande d'aide dans un délai de 6 mois après l'embauche**.

L'employeur doit, avant l'échéance de chaque trimestre, adresser à l'Agence de services et de paiement une **attestation justifiant de la présence du salarié**. L'**envoi de cette attestation se fait par un service dématérialisé**, dans des conditions fixées par un arrêté (à paraître). Tout retard dans l'envoi de l'attestation fait perdre le bénéfice de l'aide.

Cette attestation précise, le cas échéant, les **périodes d'absence du salarié** sans maintien de sa rémunération (par exemple, un congé sans solde). L'aide n'est pas due pour ces périodes.

L'Agence de services et de paiement peut procéder à des **contrôles**. Le versement de l'aide est interrompu si l'employeur ne s'y soumet pas. L'aide est remboursée si l'employeur l'a obtenue par fraude ou fausse déclaration.