



EMBAUCHE PME

Questions / Réponses

Dernière mise à jour : 25/03/2016

1/ ENTREPRISES CONCERNÉES

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 ?

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.

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 (cf. 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).

Pour le calcul des effectifs de l'entreprise, trois situations sont à distinguer en fonction de la date de création de l'entreprise :

- **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 douze 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 ;
- **pour les entreprises créées au cours de l'année 2015**, la moyenne des effectifs est calculée sur les mois d'existence de l'entreprise ;
- **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.

Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés peut-elle bénéficier de l'aide pour ces embauches ?

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.

En revanche, le repreneur pourra continuer à percevoir l'aide à l'embauche dont bénéficiait l'entreprise avant la reprise dans la limite des montants d'aide restants à verser.

L'aide est-elle ouverte aux embauches réalisées par les entreprises publiques ?

NON, l'aide est réservée aux entreprises de droit privé (entreprises du régime général, régime agricole, etc.). Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- l'État ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

2/ DÉPARTEMENTS CONCERNÉS

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises concerne-t-elle les départements d'outre-mer ?

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.

3/ CRITERES D'ATTRIBUTION DES AIDES

Quelle date doit être prise en compte lors de l'instruction du dossier : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche ?

La date à retenir est celle de l'embauche effective du salarié, c'est-à-dire celle qui correspond au premier jour d'exécution du contrat de travail. La demande d'aide peut être faite :

- au moment de l'embauche effective du salarié ;
- ou au cours de l'exécution du contrat de travail dans un délai maximal de six mois suivant la date d'embauche effective du salarié.

Dans tous les cas, l'entreprise devra remplir les conditions d'éligibilité à l'aide prévue à l'article 1^{er} du décret du 25/01/2016.

Y a-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficiaire de l'aide ?

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.

Y a-t-il un niveau minimal ou maximal de rémunération à respecter pour bénéficiaire de l'aide ?

Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficiaire 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 au moment de l'embauche effective du salarié (c'est-à-dire au premier jour d'exécution du contrat de travail) est inférieure ou égale à 1,3 SMIC-

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.

J'ai embauché un salarié en CDD sans terme précis. Puis-je bénéficier de l'aide ?

Un CDD peut être conclu sans terme précis dans certains cas, par exemple, pour le remplacement d'un salarié absent. En revanche, le contrat prévoit une durée minimale. L'aide n'est ouverte que pour les CDD conclus avec une durée minimale d'au moins 6 mois.

L'aide est-elle ouverte pour l'embauche de salarié dans le cadre d'un contrat de chantier ?

Le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est un contrat à durée indéterminée. Il peut à ce titre, bénéficier de l'aide à l'embauche dans les PME. L'entreprise bénéficiera de l'aide sur la durée du chantier et dans la limite de 24 mois.

C'est également le cas du contrat de mission à l'exportation, qui est conclu pour une durée minimale de 6 mois.

En cas de transformation/modification du contrat de travail ou de succession de contrats, l'entreprise peut-elle continuer à bénéficier de l'aide ? ou prétendre à une aide ?

Les cas suivants sont envisageables :

- Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide prolongé par avenant :

Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date du prolongement.

- Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) prolongé par avenant :

Le bénéfice de l'aide peut être acquis si l'avenant prolonge de six mois ou plus le CDD initial, dans le respect des conditions d'éligibilité à l'aide et des conditions de droit commun relatives à la conclusion de CDD (article L. 1242-8 à L. 1242-9 du code du travail). Le bénéfice de l'aide est alors acquis à la date de mise en œuvre de l'avenant.

- Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide transformé en CDI :

Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date d'effet du CDI.

- Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) transformé en CDI :

L'aide peut être demandée et sera versée à compter de la date d'effet du CDI.

4/ MONTANT DE L'AIDE

J'embauche un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein. A 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.

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.

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 trente-cinq 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.

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. Seuls sont pris en compte pour le calcul trimestriel de l'aide la présence du salarié ou l'interruption du contrat de travail.

5/ REGLES DE CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS D'AIDES AUX ENTREPRISES

DISPOSITIF	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE À L'EMBAUCHE PME	REMARQUES
CICE	Oui	Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée
Contrat de génération	Non	Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus	<p>L'aide est cumulable avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus ; l'aide exceptionnelle de l'État pour toute nouvelle embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ; <p>L'aide n'est pas cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) attribuée par Pôle emploi.</p>	L'AFE ne peut se cumuler avec aucune autre aide à l'embauche sauf avec l'aide de l'État pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
Aides attribuées aux GEIQ au titre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - L'aide de l'Etat - L'exonération spécifique de cotisations patronales applicable 	
SIAE : Ateliers et chantiers d'insertion Association intermédiaires Entreprises de travail temporaire d'insertion	Non	<p>Les aides au poste versées aux SIAE ne peuvent se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.</p> <p>En revanche l'aide peut être mobilisée pour un salarié en EA non couvert par l'aide au poste.</p>
Contrat d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Pour le contrat d'apprentissage : Non À l'issue du contrat d'apprentissage, pour une embauche en CDI ou CDD égal ou supérieur à 6 mois : Oui 	

DISPOSITIF	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE À L'EMBAUCHE PME	REMARQUES
CAE/CUI	<ul style="list-style-type: none"> Pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi : Non A l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi, pour une embauche en CDI ou CDD égal ou supérieur à 6 mois : Oui 	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi/
CIE/CUI	<ul style="list-style-type: none"> Pour le contrat initiative-emploi : Non A l'issue du contrat initiative-emploi, pour une embauche en CDI ou CDD égal ou supérieur à 6 mois : Oui 	Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.
Emploi d'avenir	<ul style="list-style-type: none"> Pour l'emploi d'avenir : Non A l'issue de l'emploi d'avenir, pour une embauche en CDI ou CDD égal ou supérieur à 6 mois : Oui 	Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.
Aide à l'embauche d'un premier salarié	Non	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	Oui	Il ne s'agit pas d'une aide de l'État.
ACCRE	Oui	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	Oui, dès lors que l'aide à un autre objet que l'aide à l'embauche (aide à la compensation, à a formation professionnelle ou au tutorat) Non pour l'aide à l'insertion professionnelle (AIP) et les aides au contrat de professionnalisation	La possibilité de cumul s'apprécie sur la base de la complémentarité des aides.
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	Non	Elle entre dans le champ des aides à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. Elle est versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée En revanche l'aide peut être mobilisée pour un salarié en EA non couvert par l'aide au poste.
Exonération LODEOM et LOPOM (Départements d'Outre- mer)	Oui	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.
Exonérations fiscales pour l'embauche d'une main-d'œuvre locale pour les entreprises implantées en zone franche urbaine - territoire entrepreneur (ZFU-TE).	Oui	Il ne s'agit pas d'une aide versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée.

DISPOSITIF	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE À L'EMBAUCHE PME	REMARQUES
Exonération « Jeunes entreprises innovantes »	Non	Les exonérations JEI ne sont pas compatibles avec l'aide à l'embauche PME.
Exonérations fiscales et des charges patronales pour les entreprises qui s'installent ou réalisent des extensions d'établissements dans bassin d'emploi à redynamiser (BER), en Champagne-Ardenne et en Midi-Pyrénées	Non	Les exonérations BER ne sont pas cumulables, pour un même salarié, avec celles d'une aide de l'Etat à l'emploi.
POE, AFPR	Oui	<p>Les aides versées au titre d'une AFPR ou d'une POE interviennent antérieurement à l'embauche et sont des aides de l'Etat relevant de la formation professionnelle.</p> <p>L'embauche PME concerne une personne qui a le statut de salarié.</p>