# Aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises

## Questions /réponses n° 1

**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.

## 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/ Critères 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.

### Y a-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficier 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 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.

### 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 de 5 mois puis prolongé son contrat de 3 mois. Puis-je bénéficier de l'aide ?**

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.

## 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. A 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 1er 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 bénéficie 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/ Cumul des aides**

| Intitulé de l'aide | Cumul possible avec 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 professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus | Oui | |
| Contrat d'apprentissage | - Pour le contrat d'apprentissage : Non<br>- A l'issue du contrat d'apprentissage, pour une embauche en CDI ou CDD égal ou supérieur à 6 mois : Oui | |
| CAE/CUI | Non | 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'Etat 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'Etat. |
| ACCRE | 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. |

| | | |
|---|---|---|
| Aides au poste versées aux entreprises pour les travailleurs handicapés | Oui | Dès lors qu'il ne s'agit pas d'aides de l'Etat. |
| Aides AGEFIPH | Oui | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat |
| Aide au poste des entreprises adaptées | Oui | 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 |