L’aide à l’embauche du 1er salarié

Description

L’aide à l’embauche du premier salarié est une mesure en faveur de l’emploi créée en 2015. Cette mesure provisoire vise les contrats de travail conclus dans les TPE et PME jusqu’au 30 juin 2017 et permet le versement d’une somme de 4000 euros répartie sur 2 ans. D’autres aides sont destinées au recrutement d’un salarié dans l’entreprise en fonction de la taille de la structure, de sa situation géographique ou des spécificités du salarié recruté.

Modèle contrat de travail

L’aide à l’embauche d’un premier salarié : de quoi s’agit-il concrètement ?

Dans le cadre de la lutte contre le chômage en France, les gouvernements successifs ont mis en place des mesures pérennes ou provisoires pour aider les entreprises à créer des emplois. Le programme « tout pour l’emploi dans les TPE PME » avait été lancé dans ce contexte le 9 juin 2015 par le Premier Ministre.

C’est dans ce cadre que la mesure d’aide à l’embauche d’un premier salarié a été instituée par le décret N°2015-806 du 3 juillet 2015 pour les très petites entreprises (TPE). Cette mesure provisoire a ensuite été suivie d’une mesure similaire pour toute nouvelle embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) par le décret N°2016-40 du 25 janvier 2016 et prolongée par le décret N°2016-1952 du 30 décembre 2016.

Cette aide financière de 4000 euros, répartie à raison de 500 euros par trimestre pendant 2 années au maximum, devait permettre de favoriser les recrutements dans les TPE et PME françaises. Quel résultat pour cette aide à l’embauche du premier salarié ? 1 800 000 aides ont été validées par les Agences de services et de paiement (ASP) en charge du dispositif.

Attention : il n’est plus possible aujourd’hui de bénéficier de cette aide à l’embauche du premier salarié pour les contrats de travail signés depuis le 1er juillet 2017 dans les PME et le 1er janvier 2017 dans les TPE. Toutefois, le bénéfice de cette aide s’étale

© 2023 LEGALPLACE SAS

sur 2 ans. Aussi, les heureux bénéficiaires de la mesure continuent de percevoir cette aide prévue au maximum jusqu'au 30 juin 2019.

Quelles aides à l'embauche du premier salarié en 2018 ?

Plusieurs autres dispositifs permettent d'accompagner les entreprises dans l'embauche de leur premier salarié ou dans l'augmentation de leurs effectifs :

- Des **exonérations générales de charges patronales** : la réduction « Fillon » de cotisations patronales sur les bas salaires, la modulation d'assurance chômage, la déduction forfaitaire des heures supplémentaires…
- Le **crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)** : diminué par le gouvernement à 6% en 2018, il est supprimé à compter du 1er janvier 2019 et est remplacé par un nouvel allègement de cotisations patronales, en particulier sur les salaires les plus bas.
- Des **exonérations liées au lieu d'embauche** : les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones franches urbaines (ZFU), les zones de restructurations de la défense (ZRD) ou les bassins d'emplois à redynamiser (BER), la prime d'aménagement du territoire accordée par la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR).
- Les **emplois francs** : jusqu'au 31 décembre 2019, les emplois francs sont une expérimentation permettant le versement d'une aide de 2500 € pour un contrat à durée déterminée supérieur à 6 mois jusqu'à 5000 € pour un contrat à durée indéterminée. L'embauche doit concerner un demandeur d'emploi établi dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) dont la liste exhaustive est disponible sur le site du ministère du Travail.
- **Aide à l'embauche des chômeurs** : à travers des exonérations liées au statut de demandeur d'emploi du salarié embauché comme l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE). Depuis le 1er janvier 2019, l'ACCRE est étendue à tous les créateurs et repreneurs d'entreprises sous le terme d'exonération de début d'activité, y compris pour les micro-entrepreneurs ou auto-entrepreneurs. Attention, pour en bénéficier, des conditions d'applications existent comme un plafond de revenus.
- **Aide liée à l'égalité hommes-femmes** : un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » peut être conclu entre l'Etat et une entreprise. Le but est de financer des mesures d'amélioration de la mixité des emplois.
- **Aide à l'embauche d'une personne handicapée** : cette aide à l'insertion professionnelle vise les entreprises qui recrutent une personne handicapée rencontrant des difficultés particulières d'insertion telles qu'une personne âgée de

© 2023 LEGALPLACE SAS

plus de 45 ans, une personne sortant d'un établissement du secteur protégé… L'entreprise peut toucher 2000 euros pour un CDI à temps plein ou un CDD, comme un CDD à objet défini de plus de 12 mois à temps plein et 1000 euros pour un contrat de travail à temps partiel.

A ces aides à l'embauche générales et nationales s'ajoutent des aides locales à l'embauche. Ainsi, il existait jusqu'au 1er mars 2018 l'aide régionale pour la création d'emplois dans les TPE / PME. Un certain nombre de dispositifs comme le contrat de génération, les emplois avenirs et les CUI CIE ont toutefois pris fin en 2018. Toute entreprise peut se renseigner auprès de France travail (anciennement Pôle Emploi) et du ministère du Travail notamment pour connaître les aides en vigueur, en fonction de chaque situation. Certaines aides ne sont pas cumulables entre elles.

La plupart des aides à l'embauche sont des dispositifs d'expérimentation ou des dispositifs créés pour 1 ou 2 ans afin d'en tester l'efficacité. Il est très difficile d'avoir une vue complète et à jour de la totalité des mesures en vigueur. Le site aides-entreprises.fr contient plus de 1600 aides différentes, qui ne concernent pas uniquement les aides à l'embauche mais plus largement la pérennité des entreprises et leur santé financière.

Comment bénéficier de l'aide à l'embauche ?

Aide à l'embauche du premier salarié dans une TPE

Quelles sont les entreprises pouvant bénéficier de cette aide à l'embauche du 1er salarié ? Toutes les entreprises de droit privé quel que soit leur statut juridique ou leur régime social (régime général de la sécurité sociale, Régime social des indépendants (RSI) devenu la sécurité sociale des indépendants, régime agricole…) :

- société comme les SARL ou les SAS ;
- association ;
- artisan ;
- profession libérale
- entreprise individuelle
- comité d'entreprise
- groupement d'employeur y compris pour mettre le salarié embauché à disposition de ses membres

En revanche, les particuliers employeurs (signant un contrat de travail d'assistance maternelle ou un contrat de travail de femme de ménage…) ne peuvent bénéficier de

© 2023 LEGALPLACE SAS

cette aide, de même que les TPE appartenant à un groupe.

Géographiquement, la mesure concerne toutes les entreprises situées en métropole et dans les départements d'outre-mer (DOM). Des mesures spécifiques ont été organisées à Mayotte. Quels contrats de travail sont concernés par l'aide à l'embauche ? L'entreprise doit conclure un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois ou un contrat d'apprentissage de plus de 6 mois. Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel, sur la base d'un salaire supérieur à 1,3 SMIC. En cas de temps partiel, l'aide est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées. Par exemple, un contrat de 28 heures hebdomadaires, soit 80% du temps de travail plein, permet à l'entreprise de toucher 3200 € sur 24 mois, à raison de 400 € par trimestre.

Les contrats d'apprentissage sont exclus de ce dispositif mais bénéficient d'aides spécifiques à l'embauche des apprentis : c'est l'aide TPE jeunes apprentis en vigueur depuis le 1er juin 2015. Cette aide destinée aux TPE de moins de 11 salariés leur octroie une somme maximale de 4400 euros sur 12 mois versée chaque trimestre. Pour en bénéficier, l'entreprise doit signer un contrat d'apprentissage avec un jeune de moins de 18 ans.

Quelle est la date effective du contrat de travail ? Le premier jour de travail doit être compris entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016 pour les TPE, quelle que soit la date de signature du contrat puisque c'est l'arrivée effective dans l'entreprise qui importe. L'aide n'est pas due pendant les suspensions du contrat de travail (arrêt maladie par exemple) mais est décalée d'autant.

Qu'est-ce qu'une première embauche ? L'entreprise peut avoir eu recours à des contrats d'intérim pendant les 12 mois précédents l'embauche puisque ce ne sont pas des contrats de travail signés par l'entreprise. En revanche, elle ne doit pas avoir signé de contrats de travail pendant cette période. Par exception, un contrat de travail rompu pour un des motifs suivants dans les 12 mois précédents la demande d'aide est possible : retraite, démission (pour création d'entrprise), licenciement pour faute grave, licenciement pour faute lourde, licenciement pour inaptitude ou décès du salarié. Attention, si l'entreprise a signé un contrat d'apprentissage puis souhaite embaucher un autre salarié en CDI, elle perd le bénéfice de cette aide car l'apprenti est un salarié.

Quel cumul avec d'autres mesures d'aides à l'embauche ? Il est impossible de cumuler cette aide avec d'autres mesures en faveur de l'emploi liées à une embauche. En revanche, cette offre est cumulable avec des mesures non financées

© 2023 LEGALPLACE SAS

par des fonds de l'Etat, comme les aides des collectivités locales ou lorsque ces aides ne sont pas personnelles (aides à la création d'entreprise comme le dispositif ACCRE). Par exemple, le recrutement d'un travailleur en situation de handicap permet de cumuler l'aide à la première embauche avec une aide régionale spécifique.

Aide à l'embauche d'un salarié dans une PME

Quelles sont les PME pouvant bénéficier de cette aide à l'embauche ? Toutes les entreprises de droit privé quel que soit leur statut juridique ou leur régime social, comme indiqué pour les TPE. L'effectif de la PME doit être inférieur à 250 salariés, en prenant en considération l'effectif moyen en 2015. Pour les PME, l'aide à l'embauche ne vise pas un premier salarié mais tout nouveau salarié remplissant les conditions. La somme de 4000 euros s'entend alors par salarié et non par entreprise.

En revanche, les établissements publics administratifs (EPA), les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ne peuvent bénéficier de cette aide, de même que les PME appartenant à un groupe.

La création d'une société qui reprend une entreprise en cours avec ses contrats de travail ne peut pas non plus bénéficier de cette mesure. En effet, les contrats de travail se poursuivent alors au profit du nouvel employeur sans que cela soit analysé comme une embauche.

Géographiquement, la mesure concerne toutes les entreprises situées en métropole et dans les départements d'outre-mer. Des mesures spécifiques ont été créées à Mayotte.

Quels contrats de travail sont concernés par l'aide à l'embauche ? L'entreprise doit conclure un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois ou un contrat d'apprentissage de plus de 6 mois. Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, l'aide est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées. Les contrats d'apprentissage sont exclus de ce dispositif mais bénéficient d'aides spécifiques à l'embauche des apprentis. Le salaire doit être inférieur à 1,3 SMIC pour un contrat de travail à temps plein.

Quelle est la date effective du contrat de travail ? Le premier jour de travail doit être compris entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017 pour les PME. Initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2016, l'aide a été finalement prolongée de 6 mois.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Cumul avec d'autres mesures en faveur de l'emploi? Cette aide à l'embauche se cumule avec la réduction « Fillon » ou la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires, le CICE et l'aide à la création d'entreprise ACCRE.

La procédure d'embauche étape par étape

Lors de l'embauche de son premier salarié, l'entreprise doit réaliser un certain nombre de formalités administratives, indépendamment du versement de l'aide à la première embauche.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Cette déclaration préalable à l'embauche (DPAE) effectuée auprès de l'URSSAF permet d'accomplir en une seule étape toutes les formalités nécessaires auprès de 6 organismes différents. Elle peut être réalisée en ligne dans les 8 jours avant le premier jour effectif du salarié dans l'entreprise, qui est ainsi couverte en cas d'accident du travail.

S'il s'agit du premier emploi du salarié, il doit contacter la caisse d'assurance maladie pour obtenir un numéro unique d'identification (numéro de sécurité sociale à 13 chiffres) qui le suivra toute sa vie.

L'entreprise informe également les organismes de retraite complémentaire de cette embauche.

Registre unique du personnel

A partir du 1er salarié, la création de ce registre unique du personnel devient obligatoire et peut être un fichier numérique à conserver pendant 5 ans. Il comprend toutes les informations nominatives essentielles relatives au salarié (nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité), le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…), la carrière du salarié (date d'entrée dans l'entreprise, date de sortie, emploi, qualification).

Inspection du travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Une lettre recommandée avec accusé de réception informe l'inspection du travail de l'embauche d'un premier salarié dans l'entreprise.

Visite d'information et de prévention (VIP)

Elle remplace désormais la visite médicale d'embauche et doit être organisée dans les 3 mois suivant l'arrivée du salarié. Elle sera suivie tous les 5 ans d'une visite médicale, sauf dans les cas particuliers où les risques sont accentués pour le travailleur comme le travail de nuit, le travail sur certaines machines…

Bon à savoir : le bien-être du salarié dès l'embauche est primordial pour un bon processus d'onboarding.

Demande d'aide à l'embauche du premier salarié

L'entreprise adresse le formulaire d'aide à l'embauche dans les 6 mois suivant l'arrivée effective du 1er salarié à l'agence de services et de paiement (ASP) dont elle dépend. Elle joint à cette demande un RIB et la copie du contrat de travail. L'aide est versée à raison de 500 euros par trimestre et au maximum 4000 euros pour 2 ans. L'échéance arrive à chaque fin de période de 3 mois civil d'exécution du contrat de travail. L'entreprise doit fournir une attestation justifiant la présence du salarié, en ligne sur le téléservice Sylae, dans les 6 mois suivants chacun de ses trimestres.

Par exemple, pour une période du contrat de travail du 15 juillet au 15 octobre, l'attestation doit être envoyée avant le 15 mars de l'année suivante.

Quel type de contrat de travail pour bénéficier de l'aide à l'embauche ?

Comme nous l'avons vu, les contrats de travail à durée indéterminée et les contrats de travail à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois, ainsi que les contrats de professionnalisation d'une durée supérieure à 6 mois sont compatibles avec les aides à l'embauche du premier salarié dans les TPE et les aides à l'embauche d'un salarié dans les PME.

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’aide n’est versée que pendant la durée d’exécution réelle du contrat de travail. Ainsi pour un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, l’entreprise perçoit 500€ pendant 2 trimestres, soit 1000 euros au total.

FAQ : aide à l’embauche premier salarié

Les aides à l’embauche font l’objet d’expérimentations, de mesures provisoires et d’ajustement permanents. Aussi, avant de vous lancer dans un processus d’embauche, vérifiez que les aides sont toujours en vigueur auprès d’un site officiel.

Vous trouverez une liste de questions-réponses relatives à l’aide à l’embauche du premier salarié sur le site du ministère du Travail. Cette liste répond aux principales questions relatives à la nature des entreprises bénéficiaires, la nature du contrat de travail concerné, les modalités d’application, les délais et les possibilités de cumul de l’aide à l’embauche du premier salarié.

© 2023 LEGALPLACE SAS