

Aide à la première embauche dans les TPE

Conformément au décret n°2015-806 du 3 juillet 2015, est instituée une aide à l'embauche d'un premier salarié dans les TPE n'appartenant pas à un groupe.

1. Les conditions nécessaires

Afin de bénéficier de l'aide à l'embauche d'un premier salarié, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- l'embauche doit se faire en CDI ou en CDD de plus de 12 mois ;
- la date d'effet du 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 qui s'est poursuivi au-delà de la période d'essai. Par dérogation, l'entreprise reste éligible à l'aide si l'embauche fait suite à la rupture d'un premier contrat ayant pris effet entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 dès lors qu'elle a été motivée par : la rupture de la période d'essai, un départ en retraite, une démission, un licenciement pour faute grave ou lourde, un licenciement pour inaptitude ou un décès.

2. Le montant de l'aide

Le montant de l'aide est au maximum de 4 000 €, à raison de 500 € par période de trois mois d'exécution du contrat de travail. Il est proratisé pour les salariés à temps partiel, en fonction de leur durée de travail. De plus, 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.

Exemple : une entreprise embauchant un salarié pour un CDD de 15 mois percevra une aide de $500 \times 5 = 2\,500$ €

Cette 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.

3. Les démarches à accomplir

L'employeur remplissant les conditions adresse une demande d'aide à l'Agence de services et de paiement¹ dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

L'aide versée pendant une durée maximum de deux ans intervient trimestriellement sur la base d'une attestation justifiant la présence du salarié. Cette attestation précise les périodes d'absence du salarié sans maintien de sa rémunération et pour lesquelles l'aide n'est pas due. Elle doit être fournie avant la fin des trois mois qui suivent chaque échéance trimestrielle, faute de quoi l'aide n'est pas versée.

Lorsque l'entreprise formule une nouvelle demande d'aide à titre dérogatoire après la rupture d'un premier contrat, le montant total de l'aide perçue par cette entreprise ne pourra excéder 4 000 €, déduction faite des sommes déjà perçues.

¹ www.asp-public.fr