

Prime à l'embauche dans les très petites entreprises

Une aide temporaire est versée sous certaines conditions aux entreprises de moins de 10 salariés au titre des embauches réalisées depuis le 4 décembre 2008.

Source : Décret 2008-1357 du 19-12-2008 : JO 20 p. 19548

Le décret 2008-1357 du 19 décembre 2008 (JO 20 p. 19548) met en place une aide temporaire à l'embauche au bénéfice des entreprises de moins de 10 salariés. Ce dispositif s'insère dans le volet réglementaire du plan de relance annoncé par le président de la République le 4 décembre dernier (FRS 36/08 inf. 9 p. 13 ou FR 61/08 inf. 19 p. 35).

- 1 Une aide dégressive à l'embauche est mise en place au profit des très petites entreprises. De nature temporaire, elle se cumule avec la réduction générale de cotisations sur les bas salaires, dite « réduction Fillon ». L'objectif est de compenser le coût des cotisations de retraite complémentaire et de chômage restant à la charge des employeurs après application de cette réduction.

Cette prime, qui devait s'appliquer aux embauches réalisées en 2009, est finalement due au titre des embauches intervenues depuis le 4 décembre 2008

Champ d'application

Employeurs

- 2 Peuvent demander le bénéfice de la prime les entreprises dont l'**effectif** est inférieur à 10 salariés au 30 novembre 2008. Cet effectif s'apprécie tous établissements confondus, en fonction de la moyenne mensuelle des effectifs des mois de janvier à novembre 2008.

Pour effectuer ce **calcul**, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux règles de droit commun. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Pour les **entreprises créées entre le 1er janvier et le 30 novembre 2008**, l'effectif est apprécié dans les conditions indiquées ci-dessus, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence.

Pour une entreprise créée **entre le 1er décembre 2008 et le 31 décembre 2009**, l'effectif est apprécié à sa date de création (Décret, art. 1er).

- 3 Ne peuvent bénéficier de l'aide les entreprises ayant procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un **licenciement économique** sur le poste faisant l'objet du recrutement, sauf si l'aide est demandée au titre d'un salarié bénéficiant de la priorité de réembauchage (Décret, art. 3).

- 4 Ne peuvent pas non plus bénéficier de l'aide les employeurs rompant le contrat de travail d'un salarié après le 4 décembre 2008, et le **réembauchant** dans les 6 mois précédant la période de travail au titre de laquelle le bénéfice de l'aide est demandé.

Cette règle trouve toutefois une **exception** pour la réembauche de salariés ayant démissionné pour élever un enfant ou reprenant leur activité dans le cadre du cumul emploi-retraite (Décret, art. 3).

Par **exemple**, le salarié licencié le 1er janvier 2009 et qui serait réembauché le 1er avril 2009 n'ouvrira pas droit à l'aide. L'aide pourra en revanche être accordée s'il est réembauché le 1er juillet 2009.

Il ne ressort pas clairement du texte si le bénéfice de l'aide est exclu uniquement au titre de salariés réembauchés après une **rupture du contrat** de travail à l'**initiative** de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite), ou si toutes les ruptures de contrats sont visées, y compris la rupture conventionnelle ou la rupture à l'initiative du salarié (démission ou départ à la retraite, notamment).

- 5 Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'employeur doit être **à jour** de la déclaration et du **paiement de ses cotisations** et contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Cette condition est considérée comme remplie lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues (Décret, art. 5).

Embauches concernées

- 6 L'aide peut être demandée pour les embauches réalisées à compter du **4 décembre 2008**.

Elle est attribuée au titre des gains et rémunérations ouvrant droit à la réduction générale de cotisations, dite réduction Fillon, versés pour les mois de janvier à décembre 2009. Sont donc concernées les **rémunérations inférieures à 1,6 fois le Smic** (Décret, art. 1^{er})

- 7 L'aide s'applique pour les salariés embauchés en **contrat** à durée indéterminée ou en contrat à **durée déterminée** d'au moins un mois.

Le **renouvellement** d'un contrat à durée déterminée pour une durée supérieure à un mois ou la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est considéré comme une embauche pour le bénéfice de l'aide (Décret, art. 3).

Montant de l'aide

- 8 Le montant de l'aide est déterminé selon les modalités prévues pour le calcul de la réduction Fillon. Il est donc égal à la rémunération brute soumise à cotisations multipliée par un coefficient.

Ce coefficient est déterminé par l'application de la **formule** suivante :

$$\text{coefficient} = (0,14 / 0,6) \times [1,6 \times (\text{montant du Smic} / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) 1].$$

Le résultat obtenu est **arrondi** à 3 décimales, au millième le plus proche (Décret, art. 2).

- 9 Le **coefficient maximal** pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au Smic.

Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale à 1,6 Smic (Décret, art. 2).

Exemples : Soit une entreprise de 9 salariés, pratiquant un horaire hebdomadaire de 35 heures sans heures supplémentaires.

Pour un salarié **rémunéré au Smic**, soit 1 321,05 euros bruts mensuels, le coefficient applicable est de :
 $(0,14 / 0,6) \times [1,6 \times (1\ 321,05 / 1\ 321,05) 1] = 0,14.$

Le montant de la prime est de $1\ 321,05 \times 0,14 = 184,95$ euros.

Pour un salarié rémunéré à **1,5 Smic**, soit 1 981,57 euros bruts mensuels, le coefficient applicable est de :
 $(0,14 / 0,6) \times [1,6 \times (1\ 321,05 / 1\ 981,57) 1] = 0,016.$

Le montant de la prime est de $1\ 981,57 \times 0,016 = 31,71$ euros.

Paiement et contrôle

- 10 L'aide est gérée par **Pôle emploi**, avec lequel l'Etat conclut une convention (Décret, art. 4).

- 11 L'employeur dépose sa **demande** d'aide auprès de Pôle emploi. Il lui adresse ensuite, au terme de chaque trimestre civil, un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné de pièces justificatives.

L'aide est versée à **condition** que les formulaires soient déposés dans les 3 mois suivant le trimestre civil pour lequel elle est demandée. Elle n'est due que pour les mois au titre desquels le montant de la prime est au moins égal à 15 euros (Décret, art. 5).

Le décret ne précise pas si le versement de l'aide est effectué à **date** fixe, ou au gré de la production des justificatifs par l'employeur.

- 12** Pôle emploi contrôle l'exactitude des **déclarations** des bénéficiaires des aides. Ces derniers doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle (Décret, art. 6).

Règles de cumul

- 13** La prime à l'embauche est cumulable avec la réduction générale de cotisations, dite **réduction Fillon**.

Rappelons que cette réduction consiste en un coefficient appliqué aux gains et rémunérations bruts du salarié soumis à cotisations, calculé selon la formule suivante pour les entreprises n'ayant pas plus de 19 salariés :

$C = (0,281/0,6) \times [(1,6 \times \text{montant mensuel du Smic} / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires et hors temps de pause, d'habillage et de déshabillage})^1]$.

Par **exemple**, pour un salarié rémunéré au **niveau du Smic**, l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations calculée de la façon suivante :

$(0,281 / 0,6) \times [(1,6 \times 1\,321,05 / 1\,321,05) - 1] = 0,281$

La réduction s'élève à $1\,321,05 \times 0,281 = 371,22$ euros.

S'y ajoute le montant de la prime à l'embauche, soit 184,95 euros (voir n° 8).

Le total d'aide obtenu est de $371,22 + 184,95 = 556,17$ euros.

Pour un salarié rémunéré à **1,5 Smic**, la réduction de cotisations s'élève à 61,43 euros. S'y ajoute la prime à l'embauche de 31,71 euros (voir n° 8).

Le total d'aide obtenu est de $61,43 + 31,71 = 93,14$ euros.

- 14** En revanche, le bénéfice de la prime à l'embauche ne se cumule pas avec certaines **aides à l'emploi** (Décret, art. 7) :

- l'aide à l'insertion par l'activité économique ;
- les aides versées au titre des contrats aidés : contrat d'avenir, contrat initiative-emploi, contrat d'insertion-RMA et contrat d'insertion par l'activité conclu dans les départements d'outre-mer ;
- la subvention versée aux entreprises adaptées et aux centres de distribution employant des personnes handicapées ;
- l'aide versée au titre du contrat d'accès à l'emploi ;
- l'exonération de charges au titre des contrats d'apprentissage.

- 15** Lorsque les employeurs ouvrent droit à l'**aide forfaitaire** pour l'emploi de salariés dans les **hôtels, cafés et restaurants**, ils doivent opter, pour chaque recrutement, entre cette aide et la prime à l'embauche (Décret, art. 7).

- 16** Le bénéfice de la prime à l'embauche est subordonné au **respect des dispositions communautaires** relatives aux « aides de minimis » (Décret, art. 7).

Le **total des aides** dont bénéficie l'employeur ne doit pas dépasser un certain **seuil** par période de 3 exercices fiscaux. Jusqu'au 31 décembre 2013, ce seuil est fixé à 100 000 euros par entreprise de transport routier et à 200 000 euros pour chaque entreprise des autres secteurs, à l'exception de ceux expressément exclus du champ d'application de ces dispositions tels que la production primaire de produits agricoles, la pêche et l'aquaculture, notamment. Ces plafonds correspondent à un montant total brut et s'appliquent quels que soient la forme et l'objectif des aides allouées à l'entreprise.