





# AIDE À L'EMBAUCHE POUR LES TRES PETITES ENTREPRISES

## NOTICE EXPLICATIVE

Inscrite dans le Plan de relance de l'économie annoncé par le Président de la République, cette aide est destinée à soutenir l'embauche à compter du 4 décembre 2008 et jusqu'au 30 juin 2010 dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Pendant 12 mois à compter de la date d'embauche, vous pouvez ainsi bénéficier de l'aide prévue par le décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 modifié instituant une aide à l'embauche pour les très petites entreprises, dans la mesure où vous en remplissez les conditions d'attribution, précisées dans la présente notice. L'aide compense intégralement les charges patronales pour un salaire égal au SMIC, et les compense en partie jusqu'au SMIC augmenté de 60%.

**Pour bénéficier de l'aide, vous devez envoyer à Pôle emploi services :**

- lors de l'embauche : le présent formulaire de demande d'aide complété et signé, accompagné de la copie du contrat de travail et d'un RIB,
- dans les trois mois qui suivent chaque fin de trimestre civil : la déclaration d'actualisation trimestrielle, complétée et signée, qui permettra de calculer le montant de l'aide devant vous être versée (ce formulaire vous sera adressé automatiquement par Pôle emploi services à la fin de chaque trimestre civil sans que vous ayez à en faire la demande).

**ATTENTION :** la déclaration d'actualisation trimestrielle devra impérativement être envoyée dans les trois mois qui suivent la fin de chaque trimestre civil de travail déclaré, sous peine de perdre le droit à l'aide pour le trimestre considéré.

### 1 - Employeurs concernés

Peuvent bénéficier de l'aide, les employeurs du secteur concurrentiel et les associations relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations sociales patronales sur les bas et moyens salaires (article L.241-13 du code de la sécurité sociale) et employant moins de 10 salariés (voir point 3 ci-dessous).

### 2 - Embauche à partir du 4 décembre 2008 et jusqu'au 30 juin 2010

Pour être éligible à l'aide, l'embauche du salarié doit avoir eu lieu à compter du 4 décembre 2008 et jusqu'au 30 juin 2010 :

- sous contrat à durée indéterminée (CDI),
- ou sous contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée supérieure à un mois.

Sont également considérés comme une embauche :

- le renouvellement, à compter du 4 décembre 2008, d'un CDD pour une période supérieure à un mois,
- ou la transformation, à compter du 4 décembre 2008, d'un CDD en CDI.

### 3 - Appréciation des effectifs

● **Pour une embauche entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009 :**

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 30 novembre 2008, tous établissements confondus. Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés pour chacun des onze premiers mois de l'année 2008.

**Pour une entreprise créée entre le 1er janvier 2008 et le 30 novembre 2008,** l'effectif est apprécié sur la moyenne des effectifs de chacun de ses mois d'existence.

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

● **Pour une embauche entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2010 :**

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2009, tous établissements confondus ; il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année 2009.

**Pour une entreprise créée entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2009,** l'effectif est apprécié sur la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence.

**Pour une entreprise créée à compter du 1er janvier 2010,** l'effectif est apprécié à la date de sa création.

● Pour la détermination de la moyenne des effectifs, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

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, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail. Ainsi :

- **Les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, intérimaires, etc.), sont pris en compte à proportion de la durée du travail prévue dans leurs contrats de travail par rapport à la durée légale ou collective conventionnelle du travail.

**Exemple :** Un salarié à mi-temps n'est compté que pour 0,5. S'il fait 14 heures par semaine en moyenne dans une entreprise à la durée collective de 35 heures, il est compté pour  $(14/35) = 0,4$ . Un cadre en forfait jours à 109 jours par an représente  $(109/218) = 0,5$ .

- **Les salariés en CDI** sont pris en compte intégralement, même s'ils sont arrivés en cours de mois.

**Exemple :** Un salarié en CDI à temps complet embauché le 20 du mois est dans l'effectif en fin de mois et est compté pour 1 au titre de ce mois. A 80% d'un temps complet, il aurait été compté pour 0,8.

- **Les salariés en CDD, les intermittents et les salariés temporaires** sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours du mois. Ils sont cependant exclus de l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, etc.).

**Exemple :** Un salarié en CDD embauché à temps complet en milieu de mois est compté pour 0,5. A mi-temps, il aurait compté pour 0,25, soit  $0,5$  (mois  $\times 0,5$  (mi-temps)).

S'il remplace un salarié absent, le salarié absent est compté, mais pas le salarié en CDD.

- **Ne sont pas retenus dans le calcul de l'effectif :** les apprentis, les salariés titulaires d'un contrat initiative emploi, d'un contrat d'avenir, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'insertion revenu minimum d'activité, et d'un contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou pendant toute la durée de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée.

**Exemple :** Une entreprise qui, en fin de mois, emploie 13 salariés à temps complet, dont trois apprentis et un salarié en contrat initiative emploi, a un effectif de 9 salariés au titre de ce mois.

#### 4 - Conditions d'attribution

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise :

- ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement,
- ou ne doit pas avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les six mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 4 décembre 2008 ;
- et doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

#### 5 - Non cumuls d'aide

L'aide n'est pas cumulable avec une embauche en contrat aidé (contrat unique d'insertion, contrat initiative emploi, contrat d'avenir, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, contrat d'apprentissage, contrat insertion-revenu minimum d'activité, contrat d'accès à l'emploi, etc.).

**NB : Cas particulier : Aide à l'emploi de personnel dans les hôtels, cafés et restaurants – HCR - (décret n° 2009-1395 - du 16 novembre 2009 relatif à un dispositif d'aide à l'emploi au secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Corse).**

Si vous bénéficiez de cette aide, vous devez, pour chaque embauche, opter soit pour l'aide HCR, soit pour l'aide à l'embauche pour les très petites entreprises (ATPE). Vous ne pourrez dès lors pas déclarer, dans les formulaires d'actualisation trimestriels propres à ces deux aides, des périodes de travail relatives à un même salarié.

#### 6 - Montant de l'aide

**Le montant de l'aide est calculé par Pôle emploi en fonction des informations que vous lui avez transmises. Vous n'avez rien à calculer.**

Pour votre information, le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues aux deux premiers alinéas du III de l'article L. 241-13 et aux 1° à 3° du I de l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération inférieure ou égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Le coefficient (C) est déterminé par l'application de la formule suivante :

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

En fonction de la valeur du SMIC au 1er juillet 2009, pour un salarié rémunéré au SMIC à temps complet (1 337,73 €), le montant de l'aide est de 187,28 € par mois.

L'aide n'est pas due lorsque son montant mensuel est inférieur à 15 €.

Afin de permettre à Pôle emploi de calculer le montant de l'aide, vous devez mentionner, dans le cartouche salarié, le temps de travail du salarié prévu au contrat de travail, ainsi que le montant du salaire brut mensuel soumis à cotisations sociales.

#### 7 - Paiement de l'aide

Une fois la présente demande d'aide souscrite, l'aide de l'Etat est versée :

- chaque trimestre et à terme échu,
- dans le mois qui suit la réception de votre déclaration d'actualisation trimestrielle remplie et signée pour le salarié concerné. Votre demande doit être impérativement adressée à Pôle emploi services dans les trois mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai de 3 mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre civil considéré.

Sur cette déclaration d'actualisation trimestrielle, vous devrez renseigner des informations relatives au salarié concerné, qui permettront le calcul de l'aide.

#### 8 - Durée du temps de travail

La durée à temps complet dans l'entreprise est soit la durée légale de 35 heures par semaine, soit la durée collective conventionnelle applicable dans l'entreprise si elle est différente.

La durée du temps de travail des salariés à temps partiel est le nombre d'heures indiqué dans leur contrat de travail.

Ces durées du temps de travail doivent être exprimées dans le formulaire en équivalent heures par semaine.

**Exemple** : Si la durée du temps de travail est de 1607 heures par an, la durée équivalente est de 35 heures par semaine. Si elle est de 800 heures par an, la durée hebdomadaire équivalente est de  $[(800/1607) \times 35] = 17,42$  heures.

**Exemple** : Le salarié travaille à temps partiel à raison de 100 heures par mois, la durée hebdomadaire est calculée comme suit :

$$100 \times 12/52 = 23,08.$$

**Pour votre information, la présente aide est qualifiée "de minimis" au regard du règlement européen (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).**

**Le premier feuillet de demande de l'aide destiné à Pôle emploi doit être envoyé à :**  
**Pôle emploi services - TSA 50102 - 92891 NANTERRE CEDEX 9,**  
**en joignant la copie du contrat de travail ou de son avenant, pour le salarié concerné par la demande d'aide.**  
**Pour nous permettre d'effectuer le paiement de l'aide, veuillez joindre un original de vos coordonnées bancaires RIB/RICE.**

# Important !

Afin de traiter votre demande dans les meilleurs délais, vous devez impérativement :

1 - Signer votre demande d'aide.

2 - Joindre la copie du contrat de travail du salarié concerné par la demande d'aide (ou de son avenant).

3 - Joindre votre RIB.

**La demande d'aide doit être envoyée à :**

**Pôle emploi services**

**TSA 50102**

**92891 NANTERRE CEDEX 9**