

Juillet 2015

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI MINEUR

Décret n°2015-773 du 29.06.2015 JO du 30.06.2015

Depuis le 1^{er} juin 2015, une entreprise de moins de 11 salariés qui embauche un jeune de moins de 18 ans en contrat d'apprentissage bénéficiera d'une aide forfaitaire de 4 400 € au titre de la 1^{ère} année du contrat.

Ainsi, afin de pouvoir bénéficier de l'aide, les conditions suivantes doivent être réunies :

- ❖ l'entreprise doit avoir moins de 11 salariés l'année qui précède la date de conclusion du contrat (ou à sa date de constitution si elle a été créée au cours du premier semestre 2015)
- ❖ le contrat conclu doit être un contrat d'apprentissage
- ❖ la date d'embauche doit intervenir après le 1^{er} juin 2015
- ❖ l'apprenti doit être mineur au jour de son embauche

L'aide est fixée à 1 100 € par trimestre (période de 3 mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage).

En cas d'interruption du contrat au delà des deux premiers mois de l'apprentissage, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat.

En cas de rupture du contrat durant les 2 premiers mois d'apprentissage, l'aide n'est pas due.

A l'embauche, l'aide est conditionnée :

- ✓ à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la Chambre des Métiers ou la Chambre de Commerce et de l'Industrie, au plus tard dans les 5 jours suivants l'embauche

Et aux démarches suivantes dans les 6 mois suivants l'embauche :

- ✓ à la transmission d'informations sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr via notamment un formulaire à remplir
- ✓ qui devront ensuite être transmises à l'Agence de Service et de Paiement (ASP) qui déclenchera les versements

Puis tout au long de la première année d'année du contrat, l'aide est conditionnée à la transmission à l'ASP, chaque trimestre, des attestations de présence du salarié.

Cette aide est cumulable avec les autres aides déjà existantes telles que la prime d'apprentissage de 1 000 € dans les entreprises de moins de 11 salariés ou l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire de 1 000 € dans les entreprises de moins de 250 salariés.



AIDE A L'EMBAUCHE DU PREMIER SALARIE

Décret n°2015-806 du 3.07.2015, JO du 4.07.2015

Pour toute embauche entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, d'un premier salarié, l'employeur bénéficiera d'une aide maximale de 4 000 €

Les conditions de versement de cette aide sont les suivantes :

❖ Entreprises concernées :

- ✓ celles qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés français ou européen.

→ Les particuliers-employeurs sont exclus du dispositif

- ✓ celles qui embauche leur premier salarié

❖ Embauches visées :

- ✓ en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) de plus de 12 mois
- ✓ la date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016
- ✓ l'employeur n'a pas été lié dans les 12 mois précédents l'embauche du salarié à un salarié par un contrat de travail qui s'est poursuivi au delà de la période d'essai.

→ Cependant, si ce premier contrat de travail a été rompu au cours de la période d'essai, pour démission, départ ou mise à la retraite, faute grave ou lourde, inaptitude physique ou décès, l'employeur qui conclut un nouveau contrat peut continuer à bénéficier de l'aide dans une certaine limite.

❖ Le montant de l'aide : 4 000 €uros versés par tranche de 500 €uros à l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail

→ Ce montant est proratisé en cas d'embauche à temps partiel



L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide.

❖ Le versement de l'aide : l'employeur doit :

- adresser une demande à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dans les 6 mois de l'embauche
- envoyer chaque trimestre une attestation de présence du salarié à l'ASP

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

➤ La durée du travail des salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2014

Pour tous les contrats conclus avant le 1^{er} juillet 2014, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 24 heures par semaine bénéficient seulement d'un **droit d'accès prioritaire** à un emploi de même catégorie professionnelle ou équivalent dont la durée du travail est d'au moins 24 heures.

Ainsi, l'employeur pourra refuser le passage à 24 heures par semaine s'il n'y a pas d'emploi disponible, y compris après le 1^{er} janvier 2016

➤ Rappel des cas d'exclusion

Par ailleurs, la durée minimale de travail à 24 heures par semaine n'est pas obligatoire dans les situations suivantes :

- CDD < ou = à 7 jours
- CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent
- à la demande du salarié pour « contraintes personnelles »
- lorsque le salarié est multi-employeurs et que la durée globale de l'ensemble de ses emplois est au moins égale à 24 heures par semaine
- étudiant de moins de 26 ans
- lorsque la convention collective l'autorise



STAGE EN ENTREPRISE

Pour mémoire, les stagiaires doivent :

- être inscrit sur le registre unique du personnel, dans une partie spécifique
- bénéficier d'une attestation à la fin de leur stage

A respecter : délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste d'un tiers de la durée du stage précédent



Votre service social vous informe que plusieurs lois ayant de nombreux impacts dans vos relations avec votre personnel (travail du dimanche, motif d'embauche en CDD, nombre de renouvellement de contrat ...) vont être publiées cet été.

C'est pourquoi, nous vous proposons de vous retrouver à la rentrée de septembre pour une nouvelle newsletter qui reprendra l'ensemble de l'actualité sociale.

A très bientôt !