

TPE

Une aide à l'embauche d'un premier salarié

Afin de favoriser le recrutement dans les TPE, une aide à l'embauche d'un premier salarié d'un montant maximal de 4 000 € a été créée pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus d'un an comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016.

En application du programme "Tout pour l'emploi dans les TPE-PME", le décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 a institué une aide à l'embauche d'un premier salarié pour les TPE.

Une entreprise peut bénéficier d'une aide financière pour l'embauche d'un premier salarié si les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de plus de 6 mois, à temps plein ou partiel ;
- le contrat prend effet entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016 (il faut prendre en compte le premier jour d'exécution du contrat de travail, soit l'embauche effective du salarié, quelle que soit la date de signature du contrat) ;
- l'entreprise est de droit privé (entreprise relevant du régime général, du RSI, du régime agricole, etc.), est située en métropole et dans les départements d'outre-mer, quel que soit son statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, entreprise individuelle, micro-entreprise...

Le ministère du Travail indique dans son questions-réponses que les comités d'entreprise sont également éligibles à cette aide, tout comme les groupements d'employeurs au titre de l'embauche d'un salarié permanent, mais aussi d'un salarié mis à disposition des entreprises adhérentes ;

• l'entreprise n'a pas conclu de contrat de travail avec un salarié, au-delà de la période d'essai, dans les 12 mois précédant la nouvelle embauche (le recours à l'intérim dans les 12 mois précédents n'exclut pas l'aide, le salarié intérimaire n'étant pas lié par un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice).

Ainsi, un SSTI peut effectivement bénéficier de l'aide à l'embauche, dès lors que les conditions susvisées sont bien remplies.

A noter que les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) ne peuvent pas ouvrir droit à l'aide.

Par ailleurs, s'agissant du montant de l'aide, il est égal à 4 000 € répartis sur 24 mois maximum, à raison de 500 € sur chaque période de 3 mois d'exécution du contrat de travail. Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.

La demande d'aide doit être envoyée par l'employeur dans les 6 mois suivant le début d'exécution du contrat. L'employeur doit envoyer un formulaire de

demande, disponible sur le site internet www.service-public.fr, accompagné d'un RIB et du contrat de travail du salarié embauché, à l'Agence de services et de paiement dont il dépend.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils (ne correspondant pas forcément à un trimestre civil) d'exécution du contrat de travail, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié.

L'attestation doit être effectuée en ligne par l'employeur au moyen d'un téléservice dit le "téléservice Sylaé", également disponible via le site www.service-public.fr, avant les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Par exemple, s'il s'agit de l'aide concernant un contrat exécuté sur la période du 10 juillet au 30 septembre, l'attestation doit être envoyée avant fin mars.

L'entreprise peut bénéficier d'une nouvelle aide, si un premier contrat de travail est rompu pour l'un des motifs suivants :

- rupture de la période d'essai,
- retraite,
- démission,
- décès,
- licenciement pour inaptitude ou pour faute grave ou lourde. ■

Indemnité kilométrique "vélo"

Son montant fixé par décret

En application de la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015, le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privé a été publié au Journal officiel.

Les salariés peuvent demander une prise en charge à hauteur de **25 centimes d'euro par kilomètre**, dans la limite d'un plafond de 200 € par an. Cette

indemnité kilométrique **reste facultative** pour les employeurs (C. trav., art. L. 3261-3-1).

Il est, par ailleurs, précisé que le bénéfice de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique, pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public, peut être cumulé avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de

service public de location de vélo, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets. Le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. ■