

Les aides à l'embauche

RH AIDE À L'EMBAUCHE FICHE PRATIQUE PUBLIÉ LE 15 JANVIER 2018 - DERNIÈRE MISE À JOUR LE 20 MAI 2019

Pour lutter contre le chômage et aider au retour à l'emploi, différentes aides existent.

Ne sont pas abordées dans cette fiche les aides associées à des contrats aidés faisant l'objet de fiches spécifiques :

> L'aide au contrat d'apprentissage :

COMMENT EMBAUCHER UN JEUNE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié en alternance. Découvrez quelles formalités accomplir, quel type de contrat, quelle rémunération ou encore de quelles aides peut bénéficier l'employeur ?

[Consulter cette fiche pratique \(https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-jeune-contrat-apprentissage.html\)](https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-jeune-contrat-apprentissage.html)

> L'aide au contrat de professionnalisation :

COMMENT EMBAUCHER UN SALARIÉ EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Quelles personnes embaucher ? Quelles sont les formalités ? Quel type de contrat de travail ? Quelle rémunération pour le salarié ? Quelles aides ?

[Consulter cette fiche pratique \(https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-professionnalisation.html\)](https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-professionnalisation.html)

> L'aide au CIE :

COMMENT EMBAUCHER UN SALARIÉ EN CONTRAT INITIATIVE EMPLOI ?

Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) est un contrat aidé. Quelles conditions pour conclure un [CIE \(https://www.legisocial.fr/definition-cie-contrat-initiative-emploi.html\)](https://www.legisocial.fr/definition-cie-contrat-initiative-emploi.html) ? Quelles formalités effectuer ? Quel type de contrat de travail choisir ? Quelle rémunération pour le salarié en CIE ? Quelles aides pour l'employeur ?

[Consulter cette fiche pratique \(https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-initiative-emploi.html\)](https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-initiative-emploi.html)

> L'aide au contrat de génération : [%link% \(https://dev.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-generation.html\)](https://dev.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-salarie-contrat-generation.html)

> L'aide à l'emploi d'avenir :

COMMENT EMBAUCHER UN JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR ?

Les emplois d'avenir permettent à certains employeurs de bénéficier d'une aide de l'Etat en cas d'embauche de jeunes sans qualification. Découvrez les conditions, formalités, types de contrat, aides et rémunérations associées.

[Consulter cette fiche pratique \(https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-jeune-emploi-avenir.html\)](https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/comment-embaucher-jeune-emploi-avenir.html)

> Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé :

COMMENT EMBAUCHER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Existe-t-il une obligation d'embaucher un travailleur handicapé ? Quels sont les organismes pouvant vous accompagner dans l'embauche d'un travailleur handicapé ? De quelles aides à l'embauche de l'AGEFIPH pouvez-vous bénéficier ?

[Consulter cette fiche pratique \(https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/recrutement/comment-embaucher-travailleur-handicape.html\)](https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/recrutement/comment-embaucher-travailleur-handicape.html)

L'aide à l'embauche dans les PME

Cette aide s'adresse aux [PME \(https://www.legisocial.fr/definition-pme-petite-et-moyenne-entreprise.html\)](https://www.legisocial.fr/definition-pme-petite-et-moyenne-entreprise.html) de moins de 250 salariés qui ont embauché un salarié rémunéré jusqu'à 130 % du SMIC, en CDI ou CDD d'au moins 6 mois avant le 30 juin 2017.

L'aide est de 4000 € sur 2 ans, réduite au prorata du temps de travail.

Cette aide n'est plus applicable aux contrats de travail conclus depuis le 1^{er} juillet 2017. Elle demeure néanmoins applicable aux contrats signés avant cette date. Elle cessera donc de s'appliquer au plus tard le 30 juin 2019 pour les contrats conclus le 30 juin 2017.

L'aide au recrutement TPE 1er salarié

Elle était réservée à l'entreprise ayant embauché son 1^{er} salarié en CDI ou CDD d'au moins 6 mois avant le 31 décembre 2016.

L'aide était de 4000 € sur 2 ans, réduite au prorata du temps de travail.

Elle n'est plus applicable aux contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle a donc pris fin au 31 décembre 2018.

L'aide à l'embauche en ZFU

Les entreprises installées en ZFU-TE (zones franches urbaines – territoires entrepreneurs) avant le 31/12/2014 peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations, à condition de :

- > Compter moins de 50 salariés à temps complet ;
- > Disposer, dans la zone, des éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à l'activité ;
- > Etre à jour des cotisations sociales ;
- > Ne pas exercer dans les secteurs de la construction automobile et navale, fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, sidérurgie ou transports routiers de marchandises, agriculture, construction-vente, crédit-bail mobilier, location d'immeubles non-professionnels ;
- > Ne pas être détenues à plus de 25 % par des entreprises employant plus de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires excède 50 millions d'euros ;
- > Avoir un chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 10 millions d'euros ;
- > Avoir un chiffre d'affaires à l'exportation inférieur à 15 % du chiffre d'affaires total.

Il s'agit d'une exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale, FNAL et versement transport, dans la limite de 140 % du SMIC horaire, puis d'une exonération décroissante entre 140 % et 200 % du SMIC.

Il existe également des avantages fiscaux à l'implantation en ZFU.

L'aide à l'embauche en ZRR

Les entreprises installées en ZRR (zones de revitalisation rurale) peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations, à condition de :

- > Avoir au moins 1 établissement en ZRR ;
- > Avoir un effectif de 50 salariés au maximum ;
- > Avoir un capital non détenu pour 25 % ou plus par des entreprises de plus de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe excède 50 millions d'euros ;
- > Etre à jour des obligations vis-à-vis de l'URSSAF ;
- > Ne pas avoir effectué de licenciement économique durant les 12 mois précédant l'embauche;

- > Ne pas appartenir à un secteur d'activité exclu (construction automobile et navale, sidérurgie, transports routiers de marchandises, crédit-bail mobilier et location d'immeubles à usage non professionnel, construction-vente, secteur public).

Les salariés ouvrant droit à l'exonération sont ceux embauchés en CDI ou en CDD de 12 mois minimum conclus pour un accroissement temporaire d'activité.

Il s'agit d'une exonération des cotisations patronales pour l'embauche du 1^{er} au 50^{ème} salarié pendant 12 mois. L'exonération est totale jusqu'à 150 % du SMIC puis dégressive entre 150 % et 240 % du SMIC.

Il existe également des avantages fiscaux : exonération sur les bénéfices, exonération de la CFE.

L'aide à l'embauche en QPPV

Les entreprises installées en QPPV (quartier prioritaire de la ville) peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations, à condition que l'entreprise soit créée ou reprise, quel que soit le secteur d'activité, sous forme d'entreprise individuelle ou de société, et d'en exercer effectivement le contrôle.

Il s'agit d'une exonération de cotisations sociales personnelles du dirigeant, dans la limite de 120 % du SMIC horaire, pendant 1 an à compter du début d'activité.

Il existe également des avantages fiscaux : exonération de la CVAE, exonération de la CFE.

Les emplois francs

Depuis le 1^{er} avril 2018 et à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019, l'employeur peut bénéficier d'une aide pour l'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois d'un demandeur d'emploi ou d'un adhérent au contrat de sécurisation professionnelle résidant dans un des QPPV listés par arrêté.

Depuis le 28 mars 2019, le périmètre géographique du dispositif inclut l'ensemble des QPPV des territoires suivants :

- Hauts-de-France ;
- Ile-de-France ;
- Ardennes ;
- Bouches-du-Rhône ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Haute-Garonne ;
- Maine-et-Loire ;
- Martinique ;
- Mayotte ;
- Réunion ;
- Vaucluse ;
- Saint-Martin.

L'aide est de :

- > 5000 € par an pendant 3 ans en cas d'embauche en CDI ;
- > 2500 € par an pendant 2 ans en cas d'embauche en CDD d'au moins 6 mois. Depuis le 27 avril 2019, le versement de l'aide peut être maintenu :
 - > dans la limite totale de 2 ans, si le salarié en CDD est reconduit dans le cadre d'un nouveau CDD d'au moins 6 mois ;
 - > dans la limite totale de 3 ans, en cas de transformation du CDD en CDI, avec application du montant revalorisé (5 000 € par an) à compter de la date d'exécution du CDI.

Le demandeur d'emploi doit être inscrit à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8.

La demande d'aide doit être faite dans les 3 mois de la signature du contrat de travail.

Décret n° 2018-230 du 30/03/18, Décret n° 2019-365 du 24/04/19 et Arrêté du 22/03/19.

Le site www.legisocial.fr est le portail expert de référence en social, ressources humaines et paie.