



## Opération aide à l'embauche

**Vendredi 25 mars 2016 à 10h00**  
**Entreprise Les Floriades de l'Arnon**  
**(Lury-sur-Arnon)**

**Dossier de presse**

### **EMBAUCHE PME**

- FACILITER LES EMBAUCHES
- RELANCER L'ACTIVITE ET L'EMPLOI
- DEVELOPPER DE NOUVELLES CHANCES POUR LES SALARIES
- LEVER LES FREINS A L'ENTREPRENEURIAT

**Dès le 18 janvier 2016**

**Contacts presse :**

Bureau de la communication interministérielle - 02.48.67.34.36 – [pref-communication@cher.gouv.fr](mailto:pref-communication@cher.gouv.fr)  
Préfecture du Cher - Place Marcel Plaisant – CS 60022- 18020 BOURGES Cedex –  
TEL. : 02 48 67 18 18 – Télécopie : 02 48 67 34 37 - [www.cher.gouv.fr](http://www.cher.gouv.fr)

# En quoi consiste ce dispositif

- Les embauches réalisées par les PME

à partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016

bénéficient durant les 2 premières années du contrat d'une prime trimestrielle de 500 euros, soit 4 000 euros au total.



- Cette prime est versée pour les salaires jusqu'à 1,3 fois le SMIC, soit 22 877 euros brut annuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

- Cette prime est **cumulable** avec l'ensemble des autres dispositifs existants :

**EMBAUCHE PME**  
**+ RÉDUCTION GÉNÉRALE  
BAS SALAIRE**  
**+ PACTE DE RESPONSABILITÉ  
ET DE SOLIDARITÉ**  
**+ CICE**

Le dispositif « Embauche PME », c'est une aide forfaitaire de 2 000 € par an pendant 2 ans ouverte aux CDI et CDD égaux ou supérieurs à 6 mois, versée pour tout salarié embauché à temps plein et rémunéré entre 1 et 1,3 smic par une PME avant le 31 décembre 2016. Ce dispositif prépare le basculement du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en baisse pérenne de cotisations sociales.

*La prime « première embauche » décidée en juin 2015 pour les TPE sera élargie aux CDD de plus de 6 mois (contre 12 mois actuellement) et prolongée jusqu'au 31 décembre.*

# Qui en bénéficie

Pour en bénéficier, les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

1

Être une PME de 0 à 249 salariés  
en moyenne en 2015.



2

Embaucher :

- **CDI**
- **CDD  $\geq$  6 mois**
- **CDD  $\rightarrow$  CDI**
- **Contrat de professionnalisation  $\geq$  6 mois**

# Deux exemples concrets

## 1<sup>er</sup> exemple



**JEAN P., CHEF D'ENTREPRISE,  
EMBAUCHE SARAH T. EN CDI  
À 1900 € BRUT MENSUELS**



**SARAH  
REÇOIT**

**1900 €/MOIS**  
SALAIRE BRUT



**JEAN  
VERSE**

**779 €/MOIS**  
COTISATIONS PATRONALES  
DROIT COMMUN



**AVANT**

- ⊖ **247 €/MOIS**  
RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE
- ⊖ **114 €/MOIS** CICE



**APRÈS**

- ⊖ **166 €/MOIS** **EMBAUCHE PME**  
VERSEMENT TRIMESTRIEL

**EMBAUCHE PME = 4 000 € SUR 2 ANS**



- ⊖ **413 EUROS DE COTISATIONS**  
PRISES EN CHARGE

**TOTAL DES AIDES = 527 €**

**À PARTIR DU 18 JANVIER 2016,  
UNE EMBAUCHE À 1 900 € BRUT  
=  
UNE ÉCONOMIE DE 527 €/MOIS**

# Mode d'emploi

## ➤ FAIRE LA DEMANDE

En ligne, sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme](http://www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme)

## ➤ ACTUALISER LES PÉRIODES D'EMPLOI

Chaque trimestre, vous devez confirmer sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme](http://www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme) que les salariés embauchés restent employés dans l'entreprise et fournir les pièces justificatives suivantes :



→ Au moment de la demande :

- Aucune pièce
- Coordonnées bancaires (facultatives)

→ Ensuite tous les 3 mois, l'entreprise justifie de l'effectivité de la présence du salarié :

- Les bulletins de salaire
- Le contrat de travail en cas de contrôle, et le RIB s'il n'a pas été remis au moment de la demande.

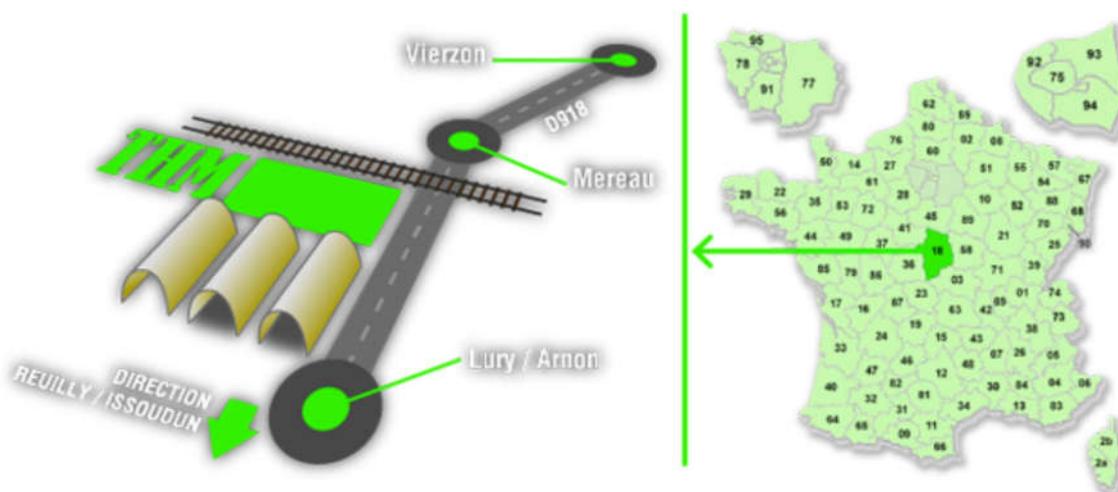
## ➤ RECEVOIR L'AIDE

La prime sera versée par virement dans le trimestre qui suit l'embauche, puis tous les 3 mois, par tranche de 500€.

# *L'entreprise*

## *« Les Floriades de l'Arnon »*

*Floriades  
de l'Arnon*



**Floriades de L'arnon**  
**Palleau**  
**18120 Lury sur Arnon**  
**tel. 02 48 52 99 10 – fax. 02 48 52 99 09**  
[thm@guillemain.com](mailto:thm@guillemain.com)

C'est à l'occasion d'une diversification agricole -gazon de placage en 1991, production AOC Reuilly en 1992- que l'idée d'un nouveau système de fleurissement pouvant apporter de réelles facilités est née.

C'est ensuite la rencontre fructueuse avec des partenaires importants tels que la chambre de commerce et d'industrie du Cher, l'ANVAR centre (OSEO-ANVAR), le centre de développement horticole régionale d'Orléans qui a permis la concrétisation des projets.

## DÉPÔTS DE BREVETS, MARQUES : UNE DÉMARCHE CONSTANTE D'INNOVATION



En 1995, naissait, le Tapis Horticole Modulaire (THM®) : un brevet reconnu par de solides revendications et une marque de bonne souche berrichonne. Le logo du THM reprend les quatre couleurs du Berry : jaune comme les céréales, vert comme les prairies, rouge comme le vin, marron comme sa terre.

Ce produit breveté peut être qualifié comme un support de culture hors sol autonome et adapté au mieux pour la réalisation de massifs de fleurs annuelles, de bisannuelles, de vivaces, de couvre-sol, pour la végétalisation des toitures et des murs. Les tapis fermés, cloisonnés mettent à la disposition de la plante un volume constant de terreau. La paroi supérieure du support est un filet coton qui permet au paillage d'adhérer au substrat et évite ainsi sa dispersion sous les effets dévastateurs du vent.

En 2005, les efforts de recherche de nouveaux produits ont conduit l'entreprise à déposer un deuxième brevet portant sur des recharges pour le fleurissement aérien des suspensions et jardinières sous une marque dans l'air du temps : RTT® pour Recharges Toutes Tailles.

Enfin, le tout dernier né de la gamme : le THMV®, tapis destiné à être mis en œuvre verticalement pour des applications très diverses et déclinables à l'infini de type cloisons et corbeilles végétalisés. Le brevet vient d'être déposé début 2016.

À ce jour, chaque année, 150 000 supports nus ou fleuris sont fabriqués et expédiés sur toute la France depuis le site de Lury-sur-Arnon.

## UNE PME À LA HAUTEUR DE SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

### 1) Une attention portée aux enjeux sociaux

Les deux sociétés SARL Les Floriades de l'Arnon et l'EARL GUILLEMAIN emploient 17 personnes permanentes du bassin de Vierzon et font appel aussi à une main d'œuvre saisonnière locale (environ trente personnes).

Ces sociétés participent à la formation professionnelle des jeunes en accueillant régulièrement des stagiaires et des apprentis.

Elles travaillent également avec un CAT sur Vierzon (ALTEA) pour la couture de certains modèles de recharges pour jardinières et pour l'approvisionnement des emballages.

Par ailleurs, l'entreprise n'a pas attendu d'être soumise à une quelconque obligation d'emploi en matière de personnel handicapé pour employer une personne concernée en CDI.

## **2) Une attention portée aux enjeux environnementaux**

Les besoins en substrat vont en augmentant régulièrement. L'étude sur l'éconoconception appliquée aux produits de l'entreprise a mis en évidence la nécessité d'une production locale des terreaux. Attachés à privilégier les sites d'approvisionnement les plus proches de chez nous, les Floriades ont également incorporé depuis deux ans dans leurs terreaux du miscanthus, produit sur leurs terres cultivables (32 hectares). Ce nouveau processus de fabrication leur a permis de réduire de 30 % les intrants externes, limitant ainsi les transports et permettant d'améliorer leur bilan carbone.

D'autres projets sont en cours plus précisément la fabrication de pellets à partir de déchets verts avec récupération des gaz pour chauffer les serres ; ce qui permettrait une nouvelle diversification dans leurs activités.

## **3) Une attention portée aux enjeux économiques**

Leur développement commercial s'est fait en partenariat avec un réseau de distributeurs qui a grandi avec eux sur le Nord et le Sud-est du territoire national.

Leur production horticole s'appuie sur un réseau de producteurs locaux ou plus éloignés mais toujours proches de leurs clients.

Les Floriades de l'Arnon veille à entretenir des relations clients-fournisseurs équilibrées et respectueuses des contraintes de chacun.

## **UNE PME RAYONNANT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE FRANÇAIS**

Leurs principaux clients se trouvent en région parisienne mais le mode de fleurissement que nous proposons constitue une alternative qui séduit de plus en plus les collectivités mais aussi les parcs de loisirs et les acteurs du tourisme, ainsi que les particuliers (parmi eux le Futuroscope de Poitiers, Disneyland Paris, l'Hippodrome de Maison Laffite, des communes du Cher et de l'Indre).

Article paru dans le Berry républicain du 19 octobre 2011

www.leberry.fr - Infos locales - LURY-SUR-ARNON (18120) - Du pho... <http://www.leberry.fr/cher/actualite/departement/cher-local/2011/10/19...>



CHER > LURY-SUR-ARNON 19/10/11 - 04H06

## Du photovoltaïque aux Floriades



Le sous-préfet Éric Boucourt, élus et chefs d'entreprise ont inauguré à l'invitation de Jean-Sylvain Guillemain, les deux nouveaux bâtiments des Floriades de l'Arnon.

Spécialisée dans les tapis de fleurs et gazon de placage, l'entreprise de Jean-Sylvain et Françoise Guillemain développe et assure la distribution des concepts brevetés tels le Tapis horticole modulaire (THM) et la Recharge toute

taille (RTT) qui s'adressent aux collectivités, aux parcs de loisirs et aux particuliers.

# *Embauches chez « Les Floriades de l'Arnon »*

Contrat pouvant bénéficier de l'aide à l'embauche :

- le 01/02/2016, recrutement de M. Paulo PEREIRA, 37 ans, en qualité d'agent de maintenance. M. PEREIRA était demandeur d'emploi avec une expérience en menuiserie/PVC, mais non éligible au CIE du fait de sa durée de recherche d'emploi. Ce contrat peut bénéficier de l'aide à l'embauche.

Sur les 2 dernières années, on relève, par ailleurs, l'embauche de six autres personnes :

- le 16/03/2016 : 1 agent technico-commercial en CDI (CIE STARTER)
  - le 04/01/2016 : 1 agent de production en CDD pour un remplacement
  - le 01/10/2015 : 1 intervenant industrialisation en CDD de 1 an (Convention PSE BOSCH)
  - le 27/08/2015 : 1 assistante commerciale en CDI
  - le 06/07/2015 : 1 responsable de fabrication en CDI
  - le 01/02/2014 : 1 agent de production en CDI (CUI-CIE)
- 
- En perspective : embauche d'un technicien horticole.

# *Embauche PME*

## *Questions/réponses*

### **1/ Entreprises concernées**

#### **Une association peut-elle bénéficier de l'aide ?**

Oui, les associations sont assimilées à des entreprises en tant qu'employeurs de droit privé.

#### **La forme juridique de ma société ou entreprise a-t-elle une incidence sur mon éligibilité à l'aide (gérant minoritaire ou égalitaire de SARL, président et directeur général de SA, président de SAS) ?**

Non, la forme juridique de l'entreprise n'a pas d'influence sur l'éligibilité.

#### **Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même ?**

Oui, le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour ses salariés mais également pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination).

#### **Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ?**

L'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

#### **Un groupement d'employeur est-il éligible à l'aide ?**

Oui, le groupement d'employeurs est une entreprise et il peut, dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité, bénéficier de l'aide.

Les contrats de travail dont il est tenu compte pour l'attribution de l'aide sont à la fois ceux des salariés permanents du groupement et ceux des salariés mis à disposition au sein des entreprises adhérentes du groupement.

#### **Un comité d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide ?**

Oui, dès lors qu'il remplit les règles d'éligibilité au dispositif d'aide.

### **Je suis un micro-entrepreneur, puis-je bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un salarié ?**

Oui, le régime des micro-entrepreneurs (anciennement auto-entrepreneurs) est compatible avec le versement de l'aide.

### **Je suis un particulier et j'emploie une personne à domicile, puis-je accéder à cette aide ?**

Non, les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

### **Comment sont calculés les effectifs de l'entreprise pour apprécier le respect du seuil de 250 salariés ?**

L'effectif dont il est tenu compte est calculé conformément aux dispositions du code du travail (cf. articles L. 1111-2 et L. 1111-3 concernant le calcul des effectifs en fonction du type de contrat de travail et de la quotité de temps de travail pour les salariés à temps partiel).

Pour le calcul des effectifs de l'entreprise, trois situations sont à distinguer en fonction de la date de création de l'entreprise :

- Pour les entreprises dont la date de création est antérieure à l'année 2015

L'effectif est calculé au 31 décembre 2015, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois.

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.

- Pour les entreprises créées au cours de l'année 2015

La moyenne des effectifs est calculée sur les mois d'existence de l'entreprise.

- Pour les entreprises créées au cours de l'année 2016

L'effectif est calculé à la date de sa création.

### **Mon entreprise compte plusieurs petits établissements de moins de 50 salariés, totalisant 250 salariés. Pourrais-je bénéficier de l'aide pour mes nouvelles embauches ?**

L'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus. Donc, si l'effectif de l'entreprise égale ou dépasse 250 salariés, elle ne peut pas bénéficier de l'aide.

### **Une entreprise qui compte moins de 250 salariés et appartenant à un groupe comptant plus de 250 salariés peut-elle bénéficier de l'aide ?**

Oui, l'effectif est apprécié tous établissements confondus, à l'échelle de l'entreprise et non du groupe auquel elle appartient.

### **Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés peut-elle bénéficier de l'aide pour ces embauches ?**

Dès lors qu'il s'agit d'une reprise d'une entreprise, qui s'inscrit dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail, la modification de la situation juridique de l'entreprise (reprise d'entreprise, rachat de fonds de commerce par exemple), entraîne la poursuite des contrats de travail en cours chez le nouvel employeur.

Il ne s'agit donc pas de nouvelles embauches au sens du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

### **L'aide est-elle ouverte aux embauches réalisées par les entreprises publiques ?**

Non, l'aide est réservée aux entreprises de droit privé (entreprises du régime général, régime agricole, etc.). Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- l'État,
- les collectivités territoriales,
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées,
- Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)

## **2/ Départements concernés :**

### **L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises concerne-t-elle les départements d'outre-mer ?**

Oui, l'aide est immédiatement applicable aux entreprises des départements d'outre-mer.

Pour le territoire de Mayotte, un décret spécifique prévoira l'application de cette aide. Ce texte devrait paraître très prochainement.

## **3/ Critères d'attribution des aides**

### **Quelle date doit être prise en compte lors de l'instruction du dossier : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche ?**

La date à retenir est celle de l'embauche effective du salarié, c'est-à-dire celle qui correspond au premier jour d'exécution du contrat de travail.

La demande d'aide peut être faite :

- au moment de l'embauche effective du salarié,
- ou au cours de l'exécution du contrat de travail dans un délai maximal de six mois suivant la date d'embauche effective du salarié.

Dans tous les cas, l'entreprise devra remplir les conditions d'éligibilité à l'aide prévue à l'article 1er du décret du 25/01/2016.

### **Y a-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficier de l'aide ?**

Aucune durée hebdomadaire minimale ou maximale n'est imposée pour l'éligibilité à l'aide dans la limite du respect par l'employeur de la réglementation du temps de travail.

La réglementation de la durée du temps de travail applicable est celle de la convention collective ou des dispositions législatives en matière de durée de temps de travail.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

#### **Y a-t-il un niveau minimal ou maximal de rémunération à respecter pour bénéficier de l'aide ?**

Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficier de l'aide, dès lors que les dispositions en matière de respect du SMIC et les dispositions conventionnelles sont respectées.

En revanche, l'aide est ouverte uniquement pour les salariés dont la rémunération au moment de l'embauche effective du salarié (c'est-à-dire au premier jour d'exécution du contrat de travail) est inférieure ou égale à 1,3 SMIC-

#### **Deux sociétés différentes peuvent-elles bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié ?**

Oui, l'aide sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise.

#### **J'ai embauché un salarié en CDD de 5 mois puis prolongé son contrat de 3 mois. Puis-je bénéficier de l'aide ?**

L'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de moins de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.

## **4/ Montant de l'aide**

#### **J'embauche un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein. A combien s'élèvera l'aide ?**

L'entreprise pourra prétendre à 80% de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 24 mois, à raison d'un versement de 400 € par trimestre.

#### **J'embauche un salarié en CDD de 6 mois à temps complet. A combien s'élèvera l'aide ?**

Pour un CDD de 6 mois à temps complet, le montant de l'aide ne pourra excéder 1 000 €, à raison d'un versement de 500 € par trimestre.

#### **Quelle rémunération est prise en compte pour apprécier la rémunération du salarié et l'éligibilité à l'aide ?**

La rémunération prise en compte pour l'appréciation de l'éligibilité à l'aide est celle définie par le contrat de travail au moment de l'embauche du salarié. Cette rémunération

peut comprendre le salaire de base et les éléments accessoires de rémunération (primes, gratifications, avantages en nature ou en argent, etc.).

Néanmoins, seuls les éléments connus au moment de la demande seront pris en compte pour le calcul du niveau de rémunération. Par exemple, le montant d'une prime de performance, calculé annuellement et en fin d'année, ne pourra entrer dans le calcul.

### Quelle valeur du SMIC faut-il retenir pour déterminer l'éligibilité à l'aide ?

Pour un salarié rémunéré à temps plein dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant du SMIC à prendre en compte est la valeur en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé pour tenir compte des durées collectives de travail supérieures à la durée légale.

Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

### Le bénéficiaire de l'aide pour un salarié embauché avec un salaire inférieur ou égal à 1,3 SMIC. Compte tenu de l'évolution de sa rémunération, son salaire excède à présent le seuil de 1,3 SMIC. Vais-je perdre le bénéfice de l'aide ?

Le critère lié au niveau de salaire est une condition d'entrée dans le dispositif. En revanche, il n'entre pas dans le calcul du montant trimestriel de l'aide. Seuls sont pris en compte pour le calcul trimestriel de l'aide la présence du salarié ou l'interruption du contrat de travail.

### 5/ Cumul des aides

| Intitulé de l'aide  | Cumul possible avec Aide à l'embauche PME   | Remarques   |
|---|---|---|
| CICE  | Oui   | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée |
| Contrat de génération   | Non   | Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi  |
| Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus | Oui   |   |
| Contrat d'apprentissage   | - Pour le contrat d'apprentissage : Non<br>- A l'issue du contrat d'apprentissage, pour une embauche en CDI ou CDD égal |   |

|  |                             |   |
|--|-----------------------------|---|
|  | ou supérieur à 6 mois : Oui |   |
| CAE/CUI  | Non                         | Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi/   |
| Aide à l'embauche d'un premier salarié   | Non                         | Entre dans le cadre des aides de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour l'emploi.   |
| Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental             | Oui                         | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat.  |
| ACCRE  | Oui                         | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée.                      |
| Aides AGEFIPH  | Oui                         | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat   |
| Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés | Oui                         | Il ne s'agit pas d'une aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée, mais d'une aide à l'entreprise |
| Aides au titre du dispositif des zones de revitalisation rurale                | Non                         | Les exonérations sociales pour l'embauche d'un salarié en ZRR ne peuvent cumuler avec un autre dispositif d'aide et en particulier l'aide à l'embauche dans les PME   |
| Exonération LODEOM et LOPOM (Départements d'Outre- mer)                        | Oui                         | Il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié dont l'embauche est envisagée                       |