

**DIRECTION
DE LA
COMPTABILITÉ PUBLIQUE**

Sous-direction C

BUREAU C3

**INSTRUCTION N° 79-122-B1
du 23 août 1979**

Cette instruction a été modifiée par les instructions suivantes :	
n°	du
n°	du
n°	du
n°	du
Cette instruction a été abrogée par l'instruction :	
n°	du

**PRIME D'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ
DANS UNE ENTREPRISE ARTISANALE**

ANALYSE

Notification de la circulaire n° 37/79 en date du 13 juillet 1979 relative à l'application du décret du 10 juillet 1979 et de l'article 7 de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 créant une prime d'embauche par un artisan

DOCUMENT À ANNOTER

Néant

Afin d'aider les artisans travaillant seuls, et désireux de se faire seconder par un compagnon, la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979, portant diverses mesures en faveur de l'emploi, a créé en son article 7 une prime d'incitation à l'embauche d'un premier salarié dans les entreprises artisanales.

Le décret n° 79-581 du 10 juillet 1979, pris pour application de l'article 7 de la loi susvisée, a été publié au *Journal officiel* du 11 juillet 1979, page 1700.

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la prime d'embauche en question ont fait l'objet de précisions données par le ministre du Travail et de la Participation dans une circulaire n° 37/79, en date du 13 juillet 1979.

Messieurs les comptables sont invités à tenir compte des commentaires et directives contenus dans cette circulaire dont le texte, qui a reçu l'accord du département, est publié ci-après en annexe.

Il est indiqué, en outre, que le premier versement sera justifié par une copie de la décision d'octroi de la prime et une copie de la demande dont le modèle est donné en annexe à la circulaire susvisée. Le second versement interviendra sur production d'une copie du bulletin de salaire afférent au douzième mois, et d'un certificat administratif dans lequel le directeur départemental du Travail et de l'Emploi attestera que les clauses du contrat de travail et les conditions requises par les textes réglementaires ont bien été remplies et que rien ne s'oppose au paiement du solde de la prime.

Pour le directeur de la Comptabilité publique :

Le sous-directeur,
Guy SALLERIN.

DIFFUSION CS¹ 15

DESTINATAIRES POUR APPLICATION

PGT	TPG	DOM
-----	-----	-----

ANNEXE

— 2 —

à l'Instruction n° 79-122-B1
du 23 août 1979

MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DE LA PARTICIPATION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉLÉGATION À L'EMPLOI
Sous-direction des Interventions régionales
et sectorielles

Paris, le 13 juillet 1979.
55, avenue Bosquet, 75007 Paris.
Tél. : 567.55.44

M.I.R./NF/JR
Circulaire n° 37/79

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PARTICIPATION,

à Messieurs les préfets de région, les directeurs régionaux du Travail et de l'Emploi (pour information),

*Messieurs les préfets, les directeurs départementaux du Travail et de l'emploi (pour exécution),
M. le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi.*

OBJET : Prime d'incitation à l'embauche d'un premier salarié dans les entreprises artisanales.

Références : Loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;

Décret n° 79-581 du 10 juillet 1979 relatif à l'application de l'article 7 de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Alors que notre pays compte actuellement plus de 800.000 entreprises artisanales, on constate que 350.000 d'entre elles n'ont pas de salariés. De plus, si près du tiers des artisans travaillant seuls déclarent souhaiter être secondés par un compagnon, 10 % seulement engagent les démarches nécessaires.

Afin d'inciter ces employeurs potentiels à procéder aux recrutements dont ils manifestent le besoin, la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 portant diverses mesures en faveur de l'emploi a créé, en son article 7, une aide spécifique à l'embauche du premier salarié dans les entreprises artisanales.

La présente circulaire a pour objet de préciser les dispositions du décret n° 79-581 du 10 juillet 1979, pris en application de l'article 7 de la loi précitée.

Les dispositions dont il s'agit ont trait aux embauches réalisées entre le 1^{er} juillet 1979 et le 31 décembre 1981.

I. Champ d'application du régime

Le régime concerne l'ensemble des entreprises du secteur des métiers, quelle que soit leur activité économique, dès lors qu'elles sont inscrites régulièrement au répertoire des métiers, dans les conditions fixées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 ou, pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises, dans les conditions précisées par le décret n° 73-942 du 3 octobre 1973.

Dans les mêmes conditions qu'en métropole, le régime est applicable dans les départements d'outre-mer.

II. Conditions d'ouverture du droit à la prime

Le régime vise l'embauche du premier salarié d'une entreprise artisanale. La prime ne peut donc être attribuée pour les salariés supplémentaires.

Cette condition suppose qu'aucun salarié n'a travaillé dans l'entreprise de manière durable, à temps partiel ou à temps complet, au cours d'une période, fixée à douze mois, précédant la date de l'embauche ouvrant droit à la prime.

Par contre, pendant cette période, la présence de travailleurs occasionnels dans l'entreprise pourra être acceptée.

De même, si l'employeur décide d'embaucher un salarié alors qu'un apprenti est en cours de formation dans l'entreprise, la prime pourra être attribuée.

En cas d'incertitude sur ces différents points, les services auront toute latitude de s'adresser à l'U.R.S.S.A.F. pour vérification éventuelle.

L'inscription à l'Agence nationale pour l'emploi de la personne recrutée comme premier salarié et ouvrant droit à la prime n'est pas requise.

Lorsqu'il est salarié d'une entreprise constituée en S. A. ou S.A.R.L., l'employeur n'est pas pris en compte pour l'appréciation de la situation d'effectif. Il peut donc recruter un premier salarié dans les conditions ouvrant droit à la prime.

La prime ne pourra être accordé si ce premier salarié est un ascendant, un descendant ou le conjoint de l'employeur. Elle ne pourra l'être non plus si l'entreprise emploie l'une de ces personnes au moment de l'embauche ou l'a déjà employée autrement qu'occasionnellement au cours de l'année qui précède.

Sous réserve des critères précédents, la prime ne pourra être attribuée qu'une seule fois au même employeur.

III. Conditions d'embauche

Le besoin exprimé par les entreprises artisanales concernées est celui d'une main-d'œuvre permanente.

C'est pourquoi l'attribution de la prime doit être subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail d'une durée d'au moins *un an*.

L'emploi dont il s'agit doit être à *temps complet*.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ne peut ouvrir droit à la prime. Par contre, celle-ci peut être octroyée :

- lors de la transformation d'un contrat d'apprentissage ou d'un stage pratique en contrat de travail;
- lorsqu'un employeur embauche un jeune ayant effectué son apprentissage ou un stage pratique dans une autre entreprise.

IV. Cumuls

La prime ne peut se cumuler avec l'aide spéciale rurale instituée par le décret n° 76-795 du 24 août 1976, prorogé et complété, ou avec la prime d'incitation à l'embauche des travailleurs âgés en chômage de longue durée prévue par l'article 6 de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979.

Par contre, le cumul est possible avec la prise en charge par l'État des cotisations sociales prévue par l'article 1^{er} de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 et le contrat emploi-formation prévu par les décrets n° 78-798 du 28 juillet 1978 et n° 79-582 du 10 juillet 1979.

V. Modalités de versement

La prime est versée en deux fois.

La première fraction qui correspond aux 3/5 du montant total (soit 3.000 F en métropole et 2.400 F dans les D.O.M.) est versée après la décision d'attribution.

En cas de période d'essai, ce versement ne devra intervenir qu'à la fin de celle-ci lorsque le contrat aura été confirmé.

Le solde (soit 2.000 F en métropole et 1.600 F dans les D.O.M.) sera réglé douze mois après l'embauche sur présentation du double du bulletin de salaire du douzième mois.

L'employeur qui, dans le délai d'un an suivant la date d'embauche, aura rompu pour un motif autre que la faute grave ou la faute lourde le contrat de travail qui le lie au salarié dont le recrutement a ouvert droit à la prime, devra rembourser la fraction de prime déjà perçue. Le droit à la prime lui sera alors refusé pendant les douze mois qui suivront la date du licenciement en cause.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, durant la période d'un an suivant la date d'embauche, la situation devra être appréciée de la manière suivante :

- si la rupture survient dans les trois mois suivant la date d'embauche, l'employeur devra rembourser la première fraction de prime s'il l'a déjà perçue. Toutefois, il aura de nouveau droit intégralement à la prime s'il procède à une nouvelle embauche dans les conditions fixées par le décret et la présente circulaire;
- si la rupture survient après plus de trois mois de présence du salarié dans l'entreprise, la première fraction de prime sera considérée comme acquise. Si l'employeur procède à une nouvelle embauche pour remplacer le salarié défaillant, il pourra percevoir la deuxième fraction de la prime sur production du double du bulletin de salaire correspondant au douzième mois de présence cumulée dans l'entreprise du premier salarié et de son remplaçant. Cependant, cette seconde fraction de prime ne sera réputée définitivement acquise que sur présentation du double du bulletin de salaire du douzième mois de présence effective dans l'entreprise du remplaçant du premier salarié défaillant. Si à cette date le remplaçant du premier salarié défaillant n'est plus dans l'entreprise, le remboursement de la deuxième fraction de prime pourra être demandé à l'employeur.

Les dépenses de l'espèce seront ordonnancées sur les crédits délégués à cet effet au préfet du département. Sur l'ensemble des dispositions financières, des instructions vous seront données par circulaire particulière.

VI. Modalités de demande de la prime

La demande de prime devra être déposée auprès du directeur départemental du travail et de l'emploi dans les deux mois qui suivent la date d'embauche.

La demande qui pourra être présentée sur papier libre, devra préciser, notamment :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise;
- sa forme juridique;
- la nature de son activité;
- le nom du chef d'entreprise;
- les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe et adresse du salarié;
- la date d'embauche et la durée du contrat de travail;
- la nature de l'emploi et le niveau de qualification de la personne embauchée.

Cette demande devra, en outre, porter la mention, attestée sur l'honneur par l'employeur, que l'entreprise n'a pas eu de salarié depuis un an, dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-dessus, et que le nouvel embauché n'est ni ascendant, ni descendant, ni conjoint du chef d'entreprise.

Un modèle d'imprimé vous est proposé à cet effet, en annexe.

VII. Bilan statistique

Un bilan statistique des primes attribuées sera adressé chaque mois à la division de la statistique. Des instructions particulières vous seront communiquées en ce sens.

Robert BOULIN.

