



Fiche technique

AIDE A L'EMBAUCHE DU 1^{er} SALARIE

Délibération n°31-2021/APS du 12 mai 2021

DESCRIPTIF

Objectif : Aide financière à destination des entreprises dans le but de faciliter l'embauche du 1er salarié dans les très petites entreprises (TPE)

- **Durée de la mesure : 6 mois – Non renouvelable**
- **Statut du candidat durant la mesure : Salarié**
- **Temps de travail hebdomadaire : 39h / 30h /20h**

BENEFICIAIRE ET CONDITIONS

| Employeur | Demandeur d'emploi |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Très Petite Entreprise de la province sud▪ Ne pas avoir embauché de salarié pour une durée de 169h dans les 18 derniers mois.▪ Déposer obligatoirement une offre d'emploi au service de l'emploi de la province sud (dépôt d'offre en ligne : www.province-sud.nc)▪ Embaucher sur un CDD de 6 mois minimum | <ul style="list-style-type: none">▪ Etre inscrit au Service de l'emploi et du logement (SEL) de la Province sud▪ Résider en province sud depuis + de 6 mois |

La signature de la convention AIDE A L'EMBAUCHE DU 1^{er} SALARIE devra se faire avant le début du contrat

AVANTAGES

1^{ère} Aide financière forfaitaire

Aide au prorata de la durée hebdomadaire choisie

- 39h (temps complet) : 600 000 francs
- 30h (temps partiel) : 450 000 francs
- 20h (mi-temps) : 300 000 francs

Le versement de l'aide sera en 2 tranches :

- 80% versée à la signature de la convention
- 20% versée au terme de la convention sous condition que l'employeur ait fourni au Service emploi logement de la Province sud la grille d'évaluation et les DNT couvrant la période d'emploi.

2^{ème} Aide financière supplémentaire

Si l'employeur souhaite au terme du contrat CDD embaucher le salarié en CDI, une aide supplémentaire de **200 000 francs** pourra lui être versée.

Pour cela, il devra transmettre un contrat de travail à durée indéterminée au Service emploi logement de la Province sud avant la date de fin de la convention. Si l'employeur propose directement un contrat en CDI, cette 2^{ème} aide supplémentaire sera versée à la fin de la convention, sous présentation des DNT couvrant les 6 mois de convention.

En cas de démission ou licenciement du salarié concerné par la mesure, durant celle-ci, l'employeur peut le remplacer par un autre salarié dans un **délai de 1 mois** à compter de la rupture du contrat.

Pour formaliser ce changement et s'assurer de sa conformité avec les règles en vigueur, l'employeur doit soumettre les informations relatives au nouveau salarié pour validation par le Service de l'emploi et du logement.

Cette modification fera l'objet d'un avenant à la convention.

En cas de révision de la durée hebdomadaire de travail du dispositif en cours d'exécution, la convention fait l'objet d'un avenant qui réévalue la somme à laquelle peut prétendre le bénéficiaire s'il continue d'exécuter ladite convention dans les conditions définies par la délibération.

Cette réévaluation n'est applicable qu'à compter de la signature de l'avenant et pour la durée de la convention restant à courir.

DOCUMENTS A FOURNIR

| Employeur | Demandeur d'emploi | Conseiller à l'emploi |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ RIDET▪ RIB▪ Copie de la DPAAE tamponnée par la CAFAT ou AR de réception si demande en ligne▪ Copie du contrat de travail signé | <ul style="list-style-type: none">▪ CV▪ Copie carte d'identité▪ Justificatif de résidence | <ul style="list-style-type: none">▪ 1 Convention▪ 2 Accusés réception (Employeur + DE)▪ Attestation sur l'honneur (ne pas avoir employé de salarié)▪ Grille d'évaluation de compétences |