



BUREAU PARISIEN
D'EXPERTISE ET DE REVISION COMPTABLE

44 rue Blanche
75009 Paris
T +33 (0)1 49 70 77 77
F +33 (0)1 49 70 77 80



DÉPARTEMENT
CINÉMA & AUDIOVISUEL

44 rue Blanche
75009 Paris
T +33 (0)1 49 70 77 77
F +33 (0)1 49 70 77 80



JANVIER 2017

PRIME A L'EMPLOI PERENNE DE SALARIES DU SPECTACLE

La Prime à l'Emploi Pérenne de Salariés du Spectacle est définie par le décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016.

La prime est accordée au titre de l'embauche, sous contrat **CDI**, d'un salarié précédemment bénéficiaire du régime intermittent, sous réserve du respect de 4 conditions cumulatives suivantes :

1. L'entreprise appartient aux secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle relevant des branches mentionnées aux annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage ou appartient à la liste des entreprises et établissements publics figurant dans l'annexe VIII précitée ;
2. Le salaire annuel brut prévu par le contrat de travail initial est inférieur à 3 fois le montant brut annuel du salaire minimum de croissance (soit inférieur à 53.286,60 € en 2017 (3*1.820 heures*9,76 €)) ;
3. L'entreprise n'a pas mis fin, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un contrat CDI poursuivi au-delà de la période d'essai. Toutefois, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un contrat CDI a été rompu pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès. La circonstance que le 1^{er} salarié embauché en contrat CDI ait été lié à l'entreprise par un ou plusieurs contrats **CDD** ne fait pas obstacle au bénéfice de la présente aide
4. La date de début d'exécution du contrat ouvrant droit à l'aide est comprise entre la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 19 décembre 2016, et le 31 décembre 2018.

Pour un contrat à temps plein, le montant de la prime est égal à :

- 10.000 € la 1^{ère} année ;
- 8.000 € la 2^{ème} année ;
- 6.000 € la 3^{ème} année ;
- 4.000 € la 4^{ème} année.

Le montant de l'aide dû au titre des 1^{er} et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours d'exécution du contrat.

En cas de contrat à temps partiel, le montant de l'aide est défini au regard du contrat initial et proratisé en fonction de la durée du travail du salarié.

Tout changement dans la durée du travail du salarié en cours de semestre est pris en compte pour le calcul de l'aide due au titre du semestre suivant.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail. Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

L'aide est gérée par l'ASP avec laquelle l'Etat conclut une convention fixant notamment son objet et le rôle de l'agence. La demande tendant au bénéfice de l'aide est datée et signée par l'employeur et est réceptionnée par l'ASP dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. L'employeur déclare à l'ASP les périodes d'absence de plus de 30 jours calendaires consécutifs du salarié sans maintien de rémunération. Cette attestation est adressée dans les 7 jours calendaires suivant la période d'absence constatée. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

Toute rupture du contrat de travail est signalée à l'ASP, l'attestation de fin de contrat est fournie dans les 7 jours calendaires suivant la notification de rupture du contrat de travail

L'ASP contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides, notamment à partir des données échangées avec l'ACOSS.

A ce titre, le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié. Lorsque le salarié embauché au titre de la présente aide est aussi le 1^{er} contrat CDI de l'entreprise, l'employeur peut choisir de bénéficier de l'une ou de l'autre des deux aides au moment de la demande.

L'employeur ne peut pas bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat d'apprentissage.

Il peut en revanche bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat de professionnalisation conclu sous la forme d'un contrat CDI.

Alexandra LAUGIER et toute l'Equipe du Service social sont à votre disposition
Au 01.49.70.77.77 ou par mail : ala@bperc.com