



Opération aide à l'embauche

Mercredi 10 février 2016 à 15h00

**Entreprise Centre bois massif
(Saint-Pierre les Étieux)**

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

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

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 2ans 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^{er} exemple

**JULIE D., CHEF D'ENTREPRISE,
EMBAUCHE PIERRE M. EN CDD
DE 12 MOIS, AU SMIC.**



**PIERRE
REÇOIT**

1466 €/MOIS
SALAIRE BRUT



**JULIE
VERSE**

601 €/MOIS
COTISATIONS PATRONALES
DROIT COMMUN



AVANT

- 440 €/MOIS
RÉDUCTION BAS SALAIRES ET PACTE
- 88 €/MOIS CICE



APRÈS

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

EMBAUCHE PME = 2 000 € SUR 12 MOIS

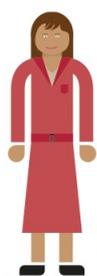


**= 100% DE COTISATIONS
REMBOURSÉES**

TOTAL DES AIDES = 694 €

**À PARTIR DU 18 JANVIER 2016,
UNE EMBAUCHE AU SMIC
=
100% DE COTISATIONS PATRONALES
REMBOURSÉES**

**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

➤ ACTUALISER LES PÉRIODES D'EMPLOI

Chaque trimestre, vous devez confirmer sur le site 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 Centre Bois Massif

Centre Bois Massif se situe à Saint Pierre les Étieux, 330 route de Saint Amand (entre Saint-Amand-Montrond et Charenton-sur-Cher).

Centre Bois Massif est la seule entreprise de France à proposer du parquet chêne massif 100% écocertifié PEFC chêne français de haute futaie (comme tous les produits: plans de travail, panneaux massifs, plinthes...).

Leader français du chêne de futaie, grain fin, couleur claire, en grumes (tranchage, merrain, sciage), débits (bruts ou corroyés) ou bois transformés (panneaux massifs, collages multiplis, aboutages, parquet chêne massif, plinthes).

Spécialiste des bois de Tronçais, CBM en collaboration avec les produits Blanchon offre une gamme qualitative et écologique unique.



1er Fabricant de chêne clair, grain fin, 100% français, 100% PEFC



4e génération d'exploitant forestier scieur, Samuel Deschaumes dirige aujourd'hui Centre Bois Massif, assisté de son épouse Ghislaine Deschaumes.

Une continuité de savoir-faire et de respect de la matière bois locale profondément ancrée dans les racines de l'entreprise familiale. Cet esprit est partagé par la trentaine de collaborateurs participant à la vie de la société et à la fabrication de des parquets, plinthes, panneaux, plans de travail...

L'entreprise fabrique donc des parquets, panneaux massifs, plans de travail, bardages et lames de terrasse, avec une particularité notable : Elle commercialise ses produits via son site internet : www.parquet-chene-massif.com, et donc directement à prix fabricant, ce qui offre ainsi des prix extrêmement compétitifs pour une qualité inégalée.

L'activité est multiple, allant de l'exploitation forestière à l'usinage des produits finis, en passant par la scierie des débits bruts. Par la variété des produits, et grâce à un savoir-faire de renommée internationale, elle compte parmi ses clients des particuliers et des professionnels du bois, ainsi que les plus grands tonneliers français.

Voilà comment CBM, de la forêt au produit fini, avec le savoir faire de 4 générations, d'employés sensibilisés au respect de cette noble matière qu'est le bois, fabrique les produits.

Les machines ne remplacent pas l'attention artisanale que l'entreprise porte à ses fabrications, une entreprise fière de travailler uniquement des chênes de haute futaie français de l'Allier et de la région Centre dans ses ateliers pour les expédier directement, sans intermédiaires, garantissant ainsi une empreinte environnementale de ses produits la plus faible possible.

SAINT-PIERRE-LES-ÉTIEUX ■ L'entreprise, la seule à produire du parquet 100 % français, est en pleine expansion

Centre bois massif s'agrandit et innove

L'entreprise Centre bois massif qui produit du parquet massif avec du bois de la forêt de Tronçais, a agrandi sa surface de 2.100 m² et propose désormais des plans de travail sur mesure.

Estelle Bardelot

estelle.bardelot@centrefrance.com

A côté des anciens bâtiments industriels datant des années 1850, deux grands bâtiments de 2.100 m². Centre bois massif, la seule entreprise à produire du parquet 100 % français, a le vent en poupe et vient d'agrandir sa surface de 25 %. « Pour nous c'est un grand déménagement, estime le directeur Samuel Deschaumes qui embauche 31 salariés. Notre capacité d'accueil était limitée. Désormais, on peut voir plus grand. »

1 Un bâtiment de production et un autre pour le stockage.

« On a construit par-dessus d'anciens bâtiments, puis on a abattu en dessous et agrandi pour la partie près du canal, indique-t-il. Nous étions à l'étroit. Nous sommes en plein développement de nouveaux produits : des plans de travail sur mesure. Mais pour cela, il faut des machines et de la place. Nous avons désormais plus de place autour des machines, plus d'air, plus de lumière. Nous avons tout réorganisé pour avoir de meilleures conditions de travail



USINAGE. Un nouveau bâtiment a été construit afin de disposer d'un pôle expédition, d'un pôle emballage... et d'améliorer les conditions de travail des trente et un salariés.

en créant notamment un pôle expédition, un pôle emballage... Avec ces investissements, on a gagné en productivité. »

De l'autre côté du site, un bâtiment de stockage du bois a été construit en partenariat avec la Sem Territoria. Le bois entreposé est coupé à dimension et séché dans ce local chauffé. « On stabilise le bois pendant un bon mois pour éviter tout mouvement, c'est essentiel. Cela donne

une qualité supérieure », promet Samuel Deschaumes.

2 Des plans de travail sur mesure. CBM propose désormais, grâce à un nouveau centre d'usinage cinq axes, des panneaux massifs de diverses formes. « Auparavant, nous ne pouvions réaliser que des panneaux rectangles ou carrés. Maintenant, c'est sans limite. On peut faire des poires... Les gens nous font un croquis, on le

réalise. C'est la politique que nous avons choisie : apporter le plus de services aux clients. Sur Internet, nous sommes les seuls à proposer cela à des prix qui ne sont pas beaucoup plus élevés qu'ailleurs. » CBM se développe aussi autour du bardage et des dalles de terrasse. « Le chiffre d'affaires devrait croître de 20 à 25 % cette année. On espère embaucher de 7 à 8 salariés dans les cinq années. »

Les retombées de D & Co

La semaine dernière, Samuel Deschaumes était à nouveau sur le tournage de l'émission de décoration D & Co diffusée sur M6. Pour la dixième fois. « Pour nous, participer à cette émission est très agréable, confie-t-il. C'est une émission qui touche un large public, elle nous aide à démocratiser le parquet massif. Nous donnons tout, le matériel et la prestation que nous réalisons avec Philippe Couton de l'ABC du parquet à Bourges, qui le pose. » Depuis le printemps 2014, Samuel Deschaumes enchaîne les émissions qui ont des répercussions certaines : « Le chiffre d'affaires de l'entreprise augmente de manière permanente et je pense que D & Co est un élément qui y contribue. Cela nous a fait connaître, des architectes d'intérieur nous contactent. » La prochaine émission passera dans le mois. ■

3 Un showroom parisien. Il a ouvert fin mai, rue Cambronne dans le XV^e arrondissement. « Il y avait une forte demande des clients parisiens pour voir notre production. Nous travaillons avec des architectes, des maîtres d'œuvre... C'est un relais, assure Samuel Deschaumes, tous nos produits y sont exposés. Ce showroom a déjà pris toute sa place, il est un élément moteur de Centre bois massif. » ■

Embauches chez Centre Bois Massif

- **Ophélie** : assistante administrative, 37 ans

Elle est née à Châteauroux où elle a réalisé toutes ses études (jusqu'au BTS), elle habite Saint-Amand-Montrond depuis 2000.

Elle a travaillé pendant 14 ans chez les Chemises Rousseau à Saint-Amand-Montrond, jusqu'à la fermeture en novembre 2014 où elle a subi un licenciement économique.

Inscrite à Pole Emploi et dans les agences d'Intérim à Saint-Amand-Montrond, elle a effectué un remplacement de congé maternité de 5 mois comme assistante administrative à l'Artisanerie à St Amand de juillet à décembre 2015.

Depuis le 03 février 2016, Ophélie a été recrutée en CDI dans l'entreprise.

- **Fabien** : ouvrier spécialisé de production n° 1, 29 ans

Il est né à Thiais (94), a fait ses années collège et obtenu son CAP Serrurier à Saint-Amand-Montrond, il habite Charenton-du-Cher.

Inscrit à Pôle Emploi et dans les agences d'interim de Saint-Amand-Montrond, il a effectué de 2004 à 2015 diverses missions.

Depuis le 28 janvier 2016, Fabien a été recruté en CDI dans l'entreprise.

- **Pierre** : ouvrier spécialisé de production n° 2, 22 ans

Il est né à Tourcoing (59), a effectué son BEP Compta, son Bac Pro Vente et son BTS à Bourges. (fin des études en 2014)

Inscrit à Pôle Emploi et dans les agences d'intérim, il a effectué diverses missions.

Depuis le 8 février 2016, Pierre a été recruté en CDI dans l'entreprise.

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 - 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