

-1- Objectifs généraux.

Le présent règlement d'aide a pour objectif de :

- soutenir des entreprises en Corse, telles que définies au paragraphe 2.1 ci-dessous, dans leurs efforts de recrutement afin de favoriser la création d'emplois nouveaux et non précaires ;
- soutenir l'élévation de la compétitivité des entreprises par un soutien à l'embauche de personnels qualifiés notamment dans le cadre de projet d'extension d'activité ou de création d'entreprises ;
- de soutenir l'intégration des jeunes diplômés dans la vie-active ;
- de soutenir des entreprises :
 - o situées sur des espaces de faible « densité » ou dynamique démographique et qui ont une réelle volonté de développement,
 - o situées sur des espaces de faible densité touristique et qui ont une réelle volonté de pérennisation de l'emploi.

-2- Dispositions générales.

2.1. Conditions d'éligibilité.

La mesure s'adresse à des entreprises situées en Corse (siège social), elle concerne :

- L'hôtellerie indépendante à l'exception de l'hôtellerie de chaîne
- Les Résidences de Tourisme et les Campings

Ces entreprises doivent être régulièrement inscrites et porteuses d'un projet de création(s) d'emploi(s).

2.2. Conditions d'accès aux mesures.

- L'entreprise doit pouvoir justifier d'une ouverture minimum de 9 mois.
- L'entreprise doit être classée (ou fournir le pré-diagnostic de classement si celui-ci est en cours).
- L'entreprise ne doit pas avoir licencié pour motif économique durant les 12 derniers mois qui précèdent la demande.
- L'entreprise doit être à jour de ses obligations fiscales et sociales (déclarations et paiement)
- L'entreprise ne doit pas être en difficulté lors de la demande, si les difficultés apparaissent entre la demande et le paiement l'ATC peut suspendre la procédure de paiement
- L'entreprise s'engage à fournir des renseignements et documents exacts et conformes à la réalité
- L'entreprise qui recrute plus de 10 personnes doit obligatoirement avoir recours à l'accompagnement personnalisé du Pôle Emploi (Diagnostic des besoins en recrutement/ analyse de poste- Recherche de candidats -Sélection de candidats-Suivi emploi)
- Le recrutement doit être compris comme celui d'une personne supplémentaire par rapport à l'effectif moyen de l'entreprise calculé sur les 3 dernières années, ou par rapport à l'effectif au moment de la demande d'aide si celui-ci est supérieur à l'effectif moyen
- Seuls les contrats de travail à durée indéterminée pourront être retenus. La transformation de CDD en CDI est éligible (sous certaines conditions).
- Le recrutement doit s'effectuer en contrat à durée indéterminée et à temps complet, sauf mesure dérogatoire précisée dans les fiches mesures.

L'attribution des aides à l'emploi répondra également aux neuf critères de socio-conditionnalité suivants :

- Adhésion de l'entreprise à une convention collective lorsque celle-ci existe dans le secteur d'activité de l'entreprise ;
- Adéquation du niveau de rémunération avec les fonctions occupées par les salariés ;
- Niveau de la rémunération minimum dans l'entreprise ;
- Niveau de la rémunération des dirigeants et son évolution ;
- Redistribution des bénéfices et politique d'intéressement si possible;

- Existence de délégués du personnel et/ou de délégués syndicaux ou d'un comité d'entreprise si possible;
 - Egalité hommes femmes au sein de l'entreprise, y compris salariale ;
 - Existence d'une politique de formation ;
 - Respect des obligations en matière de sécurité et de santé au travail. En cas de besoin l'ATC peut demander l'expertise de l'ARACT.
- L'entreprise devra également adopter une politique de transparence envers les salariés qui devront être informés de ces différents éléments.

Dispositions relatives à l'éco-conditionnalité

Si l'emploi créé est directement liée à un effort particulier de l'entreprise dans le domaine du développement durable, du traitement des déchets, de la gestion et/ou de la maîtrise de l'énergie, dans ce cas il pourra être octroyé une surprime de 2.000 € dans le respect des dispositions du régime d'exemption « De minimis » n°1998/2006 du 15/12/2006.

2.3. Exclusion du dispositif.

- Ne sont pas éligibles les emplois du gérant, du dirigeant, du ou des associés majoritaires.
- Ne peuvent pas être retenues les créations de postes pourvues par des salariés qui appartiennent au même groupe que l'entreprise demanderesse.

2.4. Efficience de l'aide.

Afin que le caractère incitatif de l'attribution de l'aide soit vérifié, l'embauche et les dépenses ne doivent pas avoir été réalisées avant la confirmation par l'ATC de la réception de la déclaration d'intention.

2.5. Obligations du bénéficiaire.

Les entreprises bénéficiaires d'une aide à l'emploi devront s'engager à respecter des critères obligatoires en contrepartie de l'aide. Le non-respect d'un de ces critères entraîne la suspension du versement de l'aide et éventuellement la demande de reversement.

L'entreprise bénéficiaire s'engage :

- A fournir les pièces justificatives et documents nécessaires au déroulement des missions de contrôle et d'évaluation ;
- A informer les représentants du personnel du montant des aides à l'emploi perçues. Ces derniers bénéficient d'un droit de recours auprès des services de l'ATC en cas de non-respect par le bénéficiaire de cette obligation d'information.
- A faire systématiquement mention du soutien de l'Agence du Tourisme de la Corse dans toutes ses communications destinées au grand public, quel que soit le support, y compris par voie de presse et médias.

2.6. Procédure.

- L'entreprise dépose une demande d'aide publique, au moyen d'une déclaration d'intention disponible auprès des services de l'ATC.
- Le dossier est instruit par les services de l'ATC.
- Le bureau de l'ATC est saisi de l'ensemble des dossiers pour avis et décision.

2.7. Obligations à respecter après le versement de l'aide.

En cas de départ volontaire du salarié primé le remplacement de l'emploi doit s'opérer dans des délais n'excédants pas trois mois suivant la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le salarié recruté en remplacement du salarié primé ne permettrait plus à l'entreprise de pouvoir bénéficier de l'aide attribuée, le dossier devra être réexaminé par le bureau. Dans ce cas l'aide pourra être réduite ou annulée.

L'entreprise doit informer l'ATC de toutes difficultés rencontrées dans la réalisation du programme (départ d'un salarié, licenciements,...).

L'entreprise sera tenue de respecter différents critères de socio-responsabilité telle qu'énoncé au paragraphe 2.2 et d'une manière générale l'ensemble des obligations qui seront spécifiées dans l'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement.

Le non-respect de l'une de ses obligations peut entraîner une demande de reversement totale ou partielle de l'aide perçue.

2.8. Contrôle.

Afin de contrôler notamment le maintien des emplois, l'entreprise doit fournir annuellement à l'ATC les justificatifs nécessaires. L'arrêté attributif de subvention ou la convention de paiement précisera les modalités inhérentes à cette procédure.

D'une façon plus générale, l'entreprise s'engage à se soumettre à toute opération de contrôle, sur pièces ou sur site, émanant de l'ATC.

La procédure de contrôle peut entraîner une demande de reversement totale ou partielle en cas de non-respect des engagements par le bénéficiaire de l'aide.

2.9. Durée du programme.

Le présent règlement est applicable à toute déclaration d'intention enregistrée auprès de l'ATC à partir du 1^{er} janvier 2011. Néanmoins afin de ne pas pénaliser les pétitionnaires durant la transition entre les 2 dispositifs, une simple lettre d'intention pourra faire foi jusqu'au 31 décembre 2011.

Le programme est applicable jusqu'au 31 décembre 2013, ou le cas échéant, à une date ultérieure, si la Commission européenne a pris une décision autorisant la prolongation du règlement général d'exemption n°800/2008 sur lequel il se fonde.

-3- Mesures d'aides.

3.1. Prime forfaitaire à l'emploi.

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les initiatives de création d'emplois de très petites et petites entreprises de Corse.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux entreprises éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement. Toutefois sont exclues les entreprises répondant aux deux critères suivants : <ul style="list-style-type: none">▪ Entreprises de plus de 50 salariés ;▪ Entreprises de plus de 3 ans.
Assise juridique	Régime d'exemption « De minimis » n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale.
Intensité de l'aide	L'aide est fixée à 5 000€ par emplois (sur la base d'un temps plein). En cas de temps partiel (min 80%), le montant de l'aide est calculé au prorata du temps travaillé.

Plafonnement de l'aide	Une entreprise peut bénéficier de cette aide dans la limite de 3 emplois par an. L'aide est donc plafonnée à 15 000€ par entreprise et par an.
Conditions spécifiques.	Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois. L'emploi doit être créé en contrat à durée indéterminée. La transformation de CDD en CDI n'est éligible que dans le cas où la signature du CDD est antérieure à la date d'accusé de réception (moins de 6 mois) de la déclaration d'intention de demande d'aide publique. Le salarié doit être recruté à temps complet, soit à temps partiel (80% min).
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.

3.2. Soutien régional à l'emploi et à la compétitivité *.

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les projets des entreprises créatrices d'emplois notamment dans le cadre d'une implantation, d'un investissement* ou d'une restructuration.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux entreprises éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement, ayant un projet d'implantation, de restructuration, de développement, ou de manière plus générale d'investissement devant conduire au recrutement d'un salarié minimum.
Assise juridique	Régime d'exemption « De minimis » n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale
Coûts admissibles	Les coûts salariaux estimés des emplois directement créés par le projet d'investissement, calculés sur une période de 24 mois. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut chargé ; ▪ Les frais de garde d'enfants. Sont entendus par emplois directement créés par le projet d'investissement : les emplois qui concernent l'activité à laquelle se rapporte l'investissement, et notamment les emplois créés à la suite d'une augmentation du taux d'utilisation de la capacité créée par cet investissement.
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée à 20% des coûts admissibles.

Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 200 000€ par entreprise sur une période de 3 ans.
Conditions spécifiques.	Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois.
Obligations spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenu pour une période de trois ans. Les investissements liés à la création d'emplois doivent être maintenu à l'actif de l'entreprise pendant au moins trois ans.

*valoriser la notion de compétitivité : l'emploi crée doit apporter une plus-value technique, que ce soit au niveau de la production, de la commercialisation ou de la gestion administrative. Cette plus-value se conçoit soit par le recrutement d'une personne qui possède des compétences jusque-là absentes dans l'entreprise, soit par la création d'un service. L'amélioration de la compétitivité ne peut s'entendre que du recrutement d'une personne qui possède les compétences nouvelles acquises soit par la formation, soit par l'expérience ou du recrutement d'une ou plusieurs personnes constituant un nouveau service.

*investissements dans les 12 derniers mois précédant l'embauche

3.3. Aide régionale au recrutement d'un cadre structurant.

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir le développement et la structuration des entreprises par le recrutement de cadres qualifiés.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible à toute petite ou moyenne entreprise éligible au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement. Le cadre recruté devra présenter un niveau de qualification en adéquation avec les fonctions qu'il sera amené à assurer au sein de l'entreprise.
Assise juridique	Régime d'exemption « De minimis » n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale.
Coûts admissibles	Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux sur une période de 12 mois. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut chargé.
Intensité de l'aide	L'aide est fixée à 20% des coûts admissibles.
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 200 000€ par entreprise sur une période de trois ans.
Conditions spécifiques.	<p>Le cadre recruté aura la responsabilité d'une fonction nouvelle dans l'entreprise, en relation directe avec le dirigeant : RH, responsable commercial, responsable production, responsable marketing, responsable export....</p> <p>Le cadre pourra être issu de la promotion interne. Cette promotion devra obligatoirement être accompagnée du recrutement d'un nouveau collaborateur pour remplacer le salarié promu (l'embauche de ce nouveau salarié ne pourra pas bénéficier d'une aide à l'emploi).</p> <p>Ainsi, le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des douze derniers mois.</p>
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de trois ans.

3.4. Aide au recrutement de jeunes qualifiés.

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de favoriser, de manière durable et sécurisée, l'intégration professionnelle des jeunes diplômés.
Conditions d'accès à la mesure	<p>La présente aide est accessible à toute entreprise, quel que soit sa taille, éligible au sens du paragraphe 2.2. du présentant règlement souhaitant recruter un jeune diplômé.</p> <p>Les conditions suivantes sont requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salarié devra être diplômé de l'enseignement supérieur (BAC+2 à BAC+8) depuis moins de 24 mois (BTS, DUT Gestion...) ▪ Le salarié devra être âgé de moins de 26 ans, sauf pour les titulaires d'un BAC+8 où cet âge est porté à 30 ans. ▪ adéquation entre le niveau de qualification et le niveau de rémunération ; ▪ adéquation entre les fonctions du salarié et sa qualification initiale.
Assise juridique	Régime d'exemption « De minimis » n° 1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subventions salariales
Coûts admissibles	<p>Les coûts admissibles sont constitués des coûts salariaux évalués sur une période de 12 mois à compter de l'embauche. Les coûts salariaux comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le salaire brut chargé.
Intensité de l'aide	<p>L'intensité de l'aide est fixée à 25% des coûts admissibles.</p> <p>Une prime d'une intensité de 25% du coût admissible pourra être versée en plus à l'entreprise en cas de transformation du CDD en CDI en cours ou à l'issue de la période d'embauche de la personne identifiée.</p> <p>En cas de non transformation d'un CDD en CDI cette prime ne pourra être versée si le salarié est sorti de l'effectif de l'entreprise. La subvention devra être alors remboursée.</p>
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 30 000€ par entreprise et salarié.

Conditions spécifiques.	Le travailleur pourra être embauché en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée et uniquement à temps complet. En cas de contrat à durée déterminée, la durée ne pourra être inférieure à 12 mois
Obligation spécifique du bénéficiaire	Les emplois créés en CDI doivent être maintenus pour une période de trois ans.

3.5 Aide à la création d'emploi dans des zones à faible densité démographique.

Objectif de l'aide	L'aide doit permettre de soutenir les initiatives de création d'emplois dans les entreprises situées dans des zones à faible dynamique démographique et/ou touristique avérées.
Conditions d'accès à la mesure	La présente aide est accessible aux entreprises éligibles au sens du paragraphe 2.1 du présent règlement et remplissant les conditions d'accès à la mesure telles que définies au paragraphe 2.2. du présent règlement.
Assise juridique	Régime d'exemption « De minimis » n°1998/2006 du 15/12/2006
Forme de l'aide	Subvention salariale.
Coûts admissibles	Les coûts salariaux estimés des emplois directement créés par le projet d'investissement, calculés sur une période de 24 mois. Les coûts salariaux comprennent : <ul style="list-style-type: none"> - Le salaire brut chargé
Intensité de l'aide	L'intensité de l'aide est fixée selon les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Ruralité Zone Montagne : 1 à 3 (faible à forte) - Densité de population : 1 à 3 (forte à faible) - Pression touristique : 1 à 3 (forte à faible) <p>Notation : 1 à 3 points : régime normal forfaitaire, 4 à 6 points : 20% et 7 à 9 points : 30%.</p>
Plafonnement de l'aide	L'aide est plafonnée à 150 000€ sur 2 ans.

<p>Conditions spécifiques.</p>	<p>Le projet doit conduire à une augmentation nette du nombre de salariés de l'établissement concerné par rapport à la moyenne des 12 derniers mois.</p> <p>L'emploi doit être créé en contrat à durée indéterminée.</p> <p>La transformation de CDD en CDI n'est éligible que dans le cas où la signature du CDD est antérieure (moins de 6 mois) à la date d'accusé de réception de la déclaration d'intention de demande d'aide publique.</p> <p>Le salarié doit être recruté à temps complet, soit à temps partiel (min 80%) la subvention sera alors calculée au prorata.</p>
<p>Obligation spécifique du bénéficiaire</p>	<p>Les emplois créés doivent être maintenus pour une période de 2 ans du fait de la situation</p>