

AIDE À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI DANS UNE ENTREPRISE DE 11 SALARIÉS ET PLUS

Inscrite dans le Plan pour l'emploi des jeunes annoncé par le Président de la République et financée grâce au Plan de Relance du Gouvernement, cette aide est destinée à soutenir, du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010, l'embauche de jeunes sous contrat d'apprentissage au sein d'entreprises de 11 salariés et plus.

Pour les 12 premiers mois du contrat d'apprentissage, vous pouvez ainsi bénéficier de l'aide prévue par le décret n° 2009-695 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de onze salariés et plus, dans la mesure où vous en remplissez les conditions d'attribution précisées dans la présente notice.

Afin de renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage, cette aide vise à compenser pour les employeurs de onze salariés ou plus les cotisations sociales pour les apprentis recrutés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. L'aide est versée pour une durée de 12 mois après l'embauche, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} mai 2009.

Pour bénéficier de l'aide, vous devez :

- envoyer à Pôle emploi services la présente demande d'attribution de l'aide à l'embauche à l'issue du 2^e mois d'emploi de l'apprenti concerné,
- retourner à Pôle emploi services, dans les trois mois qui suivent chaque trimestre civil de travail, le formulaire qui vous sera alors adressé pour justifier des conditions d'emploi de l'apprenti.

ATTENTION : le formulaire d'actualisation trimestrielle devra impérativement être envoyé dans les trois mois qui suivent la fin de chaque trimestre civil de travail déclaré, sous peine de déchéance du droit à l'aide pour le trimestre considéré.

1 - Employeurs concernés

Sont visés les employeurs de 11 salariés ou plus non inscrits au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au répertoire des entreprises.

De même ne peuvent pas bénéficier de cette aide les employeurs de 11 salariés ou plus qui bénéficient de la mesure de lissage des seuils prévue par le III de l'article 48 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

2 - Embauche à partir du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010

Pour être éligible à l'aide, l'embauche du salarié, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, doit avoir eu lieu à compter du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010 et pour une durée effective supérieure à 2 mois.

3 - Appréciation des effectifs

L'effectif de l'entreprise est apprécié, en équivalent temps plein, au 31 décembre de l'année qui précède l'embauche, tous établissements confondus. Pour la détermination des effectifs, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Ainsi :

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, intérimaires, etc.), sont pris en compte à proportion de la durée du travail prévue dans leurs contrats de travail par rapport à la durée légale ou collective conventionnelle du travail.

Exemple : Un salarié à mi-temps n'est compté que pour 0,5. S'il fait 14 heures par semaine en moyenne dans une entreprise à la durée collective de 35 heures, il est compté pour $(14/35) = 0,4$. Un cadre en forfait jours à 109 jours par an représente $(109/218) = 0,5$.

- les salariés en CDI sont pris en compte intégralement, même s'ils sont arrivés en cours de mois.

Exemple : Un salarié en CDI à temps complet embauché le 20 du mois est dans l'effectif en fin de mois et est compté pour 1 au titre de ce mois. A 80% d'un temps complet, il aurait été compté pour 0,8.

- les salariés en CDD, les intermittents et les salariés temporaires sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours du mois. Ils sont cependant exclus de l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, parental d'éducation, etc.).

Exemple : Un salarié en CDD embauché à temps complet en milieu de mois est compté pour 0,5. A mi-temps, il aurait compté pour 0,25, soit $0,5 \text{ (mois)} \times 0,5 \text{ (mi-temps)}$. S'il remplace un salarié absent, le salarié absent est compté, mais pas le salarié en CDD.

Ne sont pas retenus dans le calcul de l'effectif : les apprentis, les salariés titulaires d'un contrat initiative emploi, d'un contrat d'avenir, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'insertion revenu minimum d'activité, et d'un contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou pendant toute la durée de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée.

Exemple : Une entreprise qui, au 31 décembre, emploie 13 salariés à temps complet, dont trois apprentis et un salarié en contrat initiative emploi, a un effectif de 9 salariés à cette date.

Pour une entreprise créée entre le 1^{er} janvier 2009 et le 23 avril 2009, l'effectif est égal à la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence. Pour la détermination de cette moyenne, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Pour une entreprise créée entre le 24 avril 2009 et le 29 juin 2010, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

4 - Conditions d'attribution

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise :

- ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- ne doit pas avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009 ;
- doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

L'aide n'est pas due et devra être intégralement reversée par l'employeur si le contrat d'apprentissage est rompu en vertu des articles :

- L. 6225-3 du code du travail (rupture du contrat dans le cadre d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis),
- L. 6225-5 du code du travail (refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage suspendu pour risque sérieux).

5 - Non cumul d'aides

Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide "HCR" prévue à l'article 10 de la Loi 2004-804 du 9 août 2004 (aide à l'emploi de personnel dans les hôtels, cafés et restaurants). Vous devez opter, pour toute embauche d'un apprenti, soit pour l'aide HCR, soit pour la présente aide. Pour ce motif, vous ne pourrez pas déclarer, dans les formulaires d'actualisation propres à chacune de ces deux aides, des périodes d'emploi relatives à un même salarié.

6 - Montant de l'aide

Le montant de l'aide est calculé par Pôle emploi en fonction des informations que vous lui avez transmises. Vous n'avez rien à calculer.

Le montant mensuel de l'aide est ainsi calculé :

- SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours * 151,67 * (pourcentage du salaire minimum de croissance visé à l'article D.6222-26 du code du travail - 0,11) * 0,14

Pour les départements d'outre mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, le montant mensuel de l'aide est ainsi calculé :

- SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours * 151,67 * (pourcentage du salaire minimum de croissance visé à l'article D.6222-26 du code du travail - 0,20) * 0,14

Pour le calcul de cette aide, les dispositions des articles D. 6222-27 à 34 du code du travail s'appliquent.

Le montant mensuel de l'aide est arrondi à l'entier supérieur. L'aide n'est pas due lorsque son montant mensuel est inférieur à 15 €.

Les employeurs du secteur public doivent mentionner le niveau de diplôme préparé par le bénéficiaire du contrat d'apprentissage en inscrivant le numéro de 1 à 5 correspondant à ce niveau de diplôme :

Niveau de diplôme préparé

5. exemple : CAP ou BEP

4. exemples : baccalauréat professionnel, brevet de technicien ou brevet professionnel

3. exemples : DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC+2

2. exemple : licences professionnelles

1. exemple : diplôme de niveau Master ou plus

7 - Paiement de l'aide

Une fois la présente demande d'aide souscrite, l'aide de l'Etat est versée :

- chaque trimestre et à terme échu,
- dans le mois qui suit la réception de la déclaration d'actualisation trimestrielle remplie et signée par l'employeur, et adressée à Pôle emploi services dans les trois mois qui suivent le trimestre pour lequel l'aide est demandée.

Au-delà de ce délai de 3 mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.

Sur cette déclaration d'actualisation trimestrielle, vous devrez renseigner des informations relatives au salarié concerné, qui permettront le calcul de l'aide. L'aide n'est pas due au titre d'un mois pour lequel la suspension du contrat de travail est au moins égale à 15 jours. La suspension du versement de l'aide ne reporte pas d'autant la durée de versement.

Pour votre information, la présente aide est qualifiée "de minimis" au regard du règlement européen (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).

Le premier feuillet de demande de l'aide destiné à Pôle emploi doit être envoyé à :

Pôle emploi services - TSA 30118 - 92891 NANTERRE CEDEX 9,

en joignant la copie du contrat d'apprentissage du salarié concerné par la demande d'aide.

Pour nous permettre d'effectuer le paiement de l'aide, veuillez joindre un original de vos coordonnées bancaires RIB/RICE.

Important !

Pour que nous puissions traiter votre demande dans les meilleurs délais, vous devez impérativement :

- 1 - Signer votre demande d'aide.
- 2 - Joindre la copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire ou la DDTEFP.
- 3 - Joindre un relevé d'identité bancaire.

La demande d'aide doit être envoyée à :

Pôle emploi services

TSA 30118

92891 NANTERRE CEDEX 9

