

Aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans une entreprise de moins de 50 salariés

Notice explicative

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 favoriser le recrutement, à compter du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010, d'apprentis supplémentaires dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire, vous pouvez ainsi bénéficier de l'aide prévue par le décret n° 2009-693 du 15 juin 2009, dans la mesure où vous en remplissez les conditions d'attribution précisées dans la présente notice.

Cette aide, destinée à renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage, est versée en deux fois, à raison d'un tiers de l'aide à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat et le solde de l'aide à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

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 3^{ème} mois d'emploi du salarié concerné,
- retourner à *Pôle emploi services*, à l'issue du sixième mois d'activité, le formulaire qui vous sera alors adressé pour attester de la présence à l'effectif du salarié concerné.

1- Employeurs concernés

Sont visés les employeurs de moins de cinquante salariés.

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

Est éligible à l'aide toute embauche d'un jeune, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, réalisée à compter du 24 avril 2009 au plus tôt et jusqu'au 30 juin 2010 au plus tard.

3- Appréciation des effectifs

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 mars 2009, en équivalent temps plein, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de trois premiers mois de 2009 (janvier, février et mars) des effectifs déterminés chaque mois.

Pour une entreprise créée entre le 1^{er} avril 2009 et le 30 juin 2010, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour la détermination de la moyenne des effectifs, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte. 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, 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.

Ex. : 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.

Ex. : 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, d'adoption, parental d'éducation, etc.).

Ex. : 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 $0,5$ (mois) x $0,5$ (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.

Ex. : Une entreprise qui, en fin de mois, emploie 13 salariés à temps complet, dont trois apprentis et un salarié en contrat initiative emploi, a un effectif de 9 salariés au titre de ce mois.

4- Apprenti supplémentaire

L'embauche supplémentaire s'apprécie par rapport au nombre de contrats d'apprentissage en cours d'exécution dans l'entreprise, tous établissements confondus, au 23 avril 2009. Le fait pour une entreprise de passer de zéro contrat d'apprentissage à un contrat d'apprentissage ouvre droit à l'aide. Il vous est donc demandé de préciser le nombre d'apprentis employés au 23 avril 2009, ainsi qu'à la veille de la date d'embauche de l'apprenti pour lequel l'aide est demandée. Le nombre de contrat d'apprentissage s'exprime en nombre entier.

5- Conditions à remplir par l'entreprise

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),

6- Cumul et Non cumul d'aides

La présente aide est cumulable avec l'aide à l'embauche d'apprentis dans les entreprises de 11 salariés et plus (Décret n° 2009-695 du 15 juin 2009).

Par contre, 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 salarié âgé de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, 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.

7- 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 de l'aide est au maximum de 1 800 € (mille huit cents euros) par embauche.

8- Conditions de paiement de l'aide

Le tiers de l'aide, soit 600 €, est versé dans le mois suivant la réception du formulaire de demande d'aide, auquel doit être joint une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire (ou la DDDTEFP pour les employeurs du secteur public), et éventuellement de son avenant ; ce formulaire vous permet aussi d'attester que le contrat d'apprentissage est toujours en cours à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. La demande d'aide complétée et signée ne doit donc être adressée à Pôle emploi qu'à l'expiration de ce délai de 3 mois.

Le solde de l'aide, correspondant aux deux tiers de l'aide, soit 1 200 €, est versé dans le mois suivant la réception du formulaire attestant de la présence dans l'entreprise de l'apprenti à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat (ce formulaire vous sera adressé à l'échéance des 6 mois par Pôle emploi services).

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).

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 (et le cas échéant de son avenant) 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 10125
92891 NANTERRE CEDEX 9