



Notice explicative

Vous embauchez un jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2011, vous pouvez bénéficier de l'aide de l'État, prévue par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011, dans la mesure où vous en remplissez les conditions d'attribution précisées dans la présente notice.

Pour bénéficier de l'aide, vous devez adresser à Pôle emploi services :

- le présent formulaire de demande d'aide dûment complété et signé ;
- les copies du contrat d'apprentissage et de la décision d'enregistrement par la chambre consulaire compétente ;
- ou la copie du contrat de professionnalisation « volet 1 de la liasse cerfa n° 12434-01 » dûment complété, daté et signé par vous-même et le salarié, et, pour toute embauche à compter du 20 mai 2011 (décret n° 2011-535 du 17 mai 2011), la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme ;
- un justificatif de coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.

ATTENTION : l'ensemble de ces éléments devra impérativement être envoyé au plus tard 2 mois après la date de début d'exécution du contrat (au plus tard le 17 juillet 2011 pour les embauches intervenues entre le 1^{er} mars et le 17 mai 2011) ; passé ce délai, l'aide ne pourra pas vous être attribuée.

1. Employeurs concernés

Les entreprises de moins de 250 salariés, à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers, qui bénéficient déjà d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale.

2. Embauche supplémentaire en contrat d'alternance entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2011

Est éligible à l'aide, toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans réalisée à compter du 1^{er} mars 2011 au plus tôt et jusqu'au 31 décembre 2011 au plus tard, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'âge du salarié est apprécié à la date de début d'exécution du contrat.

L'embauche supplémentaire est celle qui entraîne une augmentation de l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance au 28 février 2011, comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du premier mois de l'embauche.

En cas de création d'entreprise postérieurement au 31 décembre 2010, l'effectif annuel moyen de référence n'est pas apprécié au 28 février 2011 mais au jour de l'embauche pour laquelle l'aide de l'État est demandée.

3. Appréciation de l'embauche supplémentaire

La comptabilisation de ces contrats dans l'effectif de l'entreprise s'effectue sur la totalité de la durée du contrat, y compris si la personne est dans l'établissement de formation. De même, les jeunes liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs, sont comptabilisés dans l'effectif

des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises. Comment calculer votre alternant supplémentaire ?

Le contrat en alternance supplémentaire est apprécié de la façon suivante :

L'appréciation de l'alternant supplémentaire se détermine par rapport à votre effectif annuel moyen d'alternants apprécié au 28/02/2011 (sur les 12 derniers mois).

Le recrutement doit donc représenter une augmentation de cet effectif annuel moyen.

Exemple d'embauche donnant droit à l'aide :

Vous avez un contrat en alternance du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011 (= 24 mois).

Votre effectif annuel moyen d'alternants au 28 février 2011 est donc de 1 (calcul : 12 mois de contrat alternance / les 12 mois précédant le 28 février 2011).

Vous recrutez un nouvel alternant au 1^{er} septembre 2011.

Votre effectif annuel moyen d'alternants « glissant » (c'est-à-dire sur les 11 mois précédant ce recrutement + le mois d'embauche) est le suivant : (12 mois relatifs au 1^{er} contrat + 1 mois correspondant au recrutement / les 12 mois précédents) = 13/12 = 1,08.

L'effectif annuel moyen glissant « 1,08 » est supérieur à l'effectif annuel moyen de référence « 1 » : le nouveau contrat est éligible à l'aide.

Exemple d'embauche ne donnant pas droit à l'aide :

Vous avez un contrat en alternance du 1^{er} janvier 2010 au 31 juillet 2011 (= 19 mois).

Votre effectif annuel moyen d'alternants au 28 février 2011 est donc de 1 (calcul : 12 mois de contrat alternance / les 12 mois précédant le 28 février 2011).

Vous recrutez un nouvel alternant au 1^{er} septembre 2011.

Votre effectif annuel moyen d'alternants « glissant » (c'est-à-dire sur les 11 mois précédant ce recrutement + le mois d'embauche) est le suivant : (10 mois relatifs au 1^{er} contrat + 1 mois correspondant au recrutement / les 12 mois précédents) = 11/12 = 0,9.

L'effectif annuel moyen glissant « 0,9 » est inférieur à l'effectif annuel moyen de référence « 1 » : le nouveau contrat n'est pas éligible à l'aide.

4. Conditions à remplir par l'employeur

Pour ouvrir droit à l'aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'employeur ne doit pas avoir procédé, à un licenciement économique au cours des 6 mois précédant l'embauche, sur le poste pourvu par le recrutement ;
- le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat.

Notice explicative (suite)

5. Montant et paiement de l'aide

L'aide prend la forme d'une aide financière, accordée pour une durée de 12 mois et dont le montant est calculé par Pôle emploi en fonction du niveau de rémunération des contrats et au regard des informations transmises par l'employeur.

Pour bénéficier du paiement de l'aide, l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

Lorsque les conditions sont remplies, l'aide est versée en deux règlements intervenant au cours du troisième et du dixième mois d'exécution du contrat.

Pour donner lieu au paiement du deuxième versement de l'aide, l'employeur doit adresser à Pôle emploi services, dans les deux mois suivant le septième mois d'exécution du contrat, une déclaration attestant que le contrat est en cours d'exécution à ladite échéance.

6. Appréciation des effectifs de l'entreprise

L'effectif total de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2010, en équivalent temps plein, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois.

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 une entreprise créée entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2011, l'effectif est apprécié au jour de l'embauche pour laquelle l'aide de l'État est demandée.

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.

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, d'adoption, 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 $0,5$ (mois) \times $0,5$ (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 de l'entreprise : 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, 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.

7. Rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L.6222-18 (rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage) L.6225-3 (rupture du contrat dans le cadre d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L.6225-5 (refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage suspendu pour risque sérieux) du code du travail, ou du contrat de professionnalisation en application des articles L.1231-1 (rupture du CDI à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord) ou L.1243-1 (rupture du CDD avant l'échéance du terme) du code du travail, l'aide doit être reversée par l'employeur au trésor public :

- intégralement, si cette rupture intervient dans les six premiers mois d'exécution du contrat ;
- à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise, si cette rupture intervient dans les six derniers mois d'exécution du contrat.

L'employeur devra se rapprocher de sa DIRECCTE pour connaître le service du trésor compétent.



Important !

Afin de pouvoir traiter votre demande dans les meilleurs délais, vous devez **impérativement** :

- 1 - Signer votre demande d'aide.
- 2 - Joindre :
 - les copies du contrat d'apprentissage et de la décision d'enregistrement par la chambre consulaire compétente ;
 - ou la copie du contrat de professionnalisation «volet 1 de la liasse cerfa n° 12434-01» dûment complété, daté et signé par l'employeur et le salarié, et, pour toute embauche à compter du 20 mai 2011, la décision de prise en charge financière que l'OPCA doit vous retourner dans les 20 jours de la réception du contrat de professionnalisation ou, à défaut, la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme.
- 3 - Joindre un justificatif de coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.

La demande d'aide doit être adressée au plus tard dans les deux mois* suivant le début de l'exécution du contrat à :

Pôle emploi services
TSA 50129
92891 NANTERRE CEDEX 9

* au plus tard le 17 juillet 2011 pour les embauches intervenues entre le 01/03 et le 17/05/2011