

AIDE À L'EMBAUCHE DE JEUNES DE MOINS DE 26 ANS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le Décret n°2009-694 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation a été publié au JO. Il met en œuvre les mesures d'urgence pour l'emploi des jeunes en contrat de professionnalisation, annoncées le 24 avril dernier par le Président de la République.

Entreprises concernées

Sont concernées, toutes les entreprises embauchant, **entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010**, des **jeunes de moins de 26 ans** en contrat de professionnalisation.

| **A noter** : L'âge du jeune recruté s'apprécie au jour de la signature du contrat.

Embauches ouvrant droit aux aides de l'état

Peuvent donner lieu au versement de l'aide, les embauches réalisées, à temps plein ou à temps partiel, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 :

- en **contrat de professionnalisation d'une durée déterminée supérieure à un mois** ;
- en **contrat de professionnalisation à durée indéterminée**.

| **A noter** : Ouvre également droit au versement de l'aide, la transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, conclu avant le 24 avril 2009, en contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur ne doit pas avoir procédé :

- dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement économique sur le même poste ;
- à une rupture d'un contrat de travail avec le même salarié après le 24 avril 2009 (cette interdiction a pour but d'éviter les effets d'aubaine...).

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de **1000 €**.

Il est porté à **2000 € pour les jeunes titulaires d'un diplôme, titre ou niveau de formation de niveau V, V bis ou VI**.

| **Rappel** (nomenclature interministérielle des niveaux de formation) :

Niveau V : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (**BEP**) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (**CAP**). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle (BEPC)

Niveau V bis : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle

Niveau VI : Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire

La moitié de l'aide est versée à l'issue du 2^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Le solde, à l'issue du 6^{ème} mois. Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé au prorata de leur temps de travail effectif.

Démarches à effectuer

Dans un **déla** de **3 mois après l'embauche**, l'employeur dépose sa demande d'aide **auprès de Pôle-Emploi** (à télécharger sur www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs), accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP compétente (à adresser à Pôle Emploi Services - TSA 20117 - 92891 NANTERRE cedex 9).

Attention : Pour donner lieu au paiement, la demande doit être adressée **au plus tard le 31 août 2010**. Pour le versement du solde, la demande doit parvenir à Pôle-Emploi **avant le 31 décembre 2010**.

Pour bénéficier de l'aide :

- l'employeur doit être **à jour de ses déclarations et du paiement de ses cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage** (la condition est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit un plan d'apurement). Il doit tenir à disposition de Pôle-Emploi tout document permettant à cette institution de contrôler l'exactitude de ses déclarations ;
- la réglementation européenne relative aux aides de *minimis* doit être respectée.

A noter : La nouvelle aide instituée n'est **pas cumulable avec l'aide spécifique existant dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants**.

L'AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR (AFE) VERSEE PAR POLE EMPLOI DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIF

Inciter les employeurs à embaucher et former des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

Entreprises concernées

Celles qui embauchent un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation et qui :

- n'ont pas procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date d'embauche du salarié,
- sont à jour de leurs contributions générales d'assurances chômage et de leurs cotisations au régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Conditions liées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation doit :

- être âgé d'au moins 26 ans au jour de la conclusion du contrat de professionnalisation,
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi,
- avoir des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

Montant et durée de l'aide

Le montant de l'aide forfaitaire à l'employeur est de 200 € par mois pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, sans que le montant de l'aide ne puisse dépasser 2 000 € pour un même contrat de professionnalisation.

Si le mois est incomplet, l'aide est versée au prorata temporis de la durée de l'action de professionnalisation au cours du mois.

L'aide forfaitaire à l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Versement de l'aide forfaitaire

L'aide forfaitaire est versée, trimestriellement et à terme échu par Pôle emploi, sous réserve que :

- le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, soit toujours en cours. A défaut, l'aide n'est due que jusqu'à la date de fin ou de rupture du contrat de travail ou de fin de l'action de professionnalisation,
- l'employeur soit à jour de ses contributions générales d'assurance chômage et de ses cotisations AGS,
- Pôle emploi reçoive une attestation trimestrielle d'emploi transmise par l'employeur.

La demande en paiement de l'aide forfaitaire à l'employeur se prescrit trimestre par trimestre.

La suspension ou la cessation du versement de l'aide forfaitaire

Le versement de l'aide forfaitaire est interrompu :

- pour toute suspension du contrat de professionnalisation, d'une durée au moins égale à 15 jours, notamment pour maladie ou maternité,
- si le salarié prend des congés non payés pendant au moins 15 jours, suite à la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement.

Le versement de l'aide forfaitaire cesse :

- à la date de cessation du contrat de professionnalisation ou à la fin de l'action de professionnalisation,
- lorsque le plafond de l'aide forfaitaire (2 000 €) pouvant être versé à l'employeur est atteint.

L'employeur est tenu d'avertir Pôle emploi de la suspension ou de la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Procédure

Une convention spécifique doit être conclue en double exemplaire entre l'employeur et Pôle emploi. Au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation, l'employeur doit remplir le formulaire « Convention d'aide forfaitaire à l'employeur », et déposer ce formulaire, dûment complété, daté et signé, auprès du Pôle emploi auprès duquel il est affilié. Une copie du volet CERFA contrat de professionnalisation, ainsi qu'un relevé d'identité bancaire ou postale sont joints à la convention.

A réception de la convention d'aide forfaitaire, datée et signée par l'employeur, Pôle emploi s'assure que les conditions fixées pour bénéficier de l'aide sont remplies, ainsi que du respect de l'enveloppe allouée à cette aide, complète et signe la convention.

Pôle emploi adresse un exemplaire de la convention à l'employeur, en lui rappelant que l'aide forfaitaire sera notifiée et versée après réception d'une copie de la décision d'enregistrement du contrat de professionnalisation adressée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'employeur. A réception de ce document, Pôle emploi calcule le montant de l'aide et sa durée et notifie sa décision.

L'employeur doit actualiser la situation en retournant trimestriellement une attestation informant Pôle emploi des périodes de suspension ou d'interruption du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation. De même, l'employeur doit, s'il y a lieu, informer Pôle emploi de la prolongation de l'action de professionnalisation en joignant une copie de l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée ou de renouvellement du contrat à durée déterminée.

En cas de transfert du contrat de travail du fait d'une modification de la situation juridique de l'employeur, en application de l'article L 1224-1 du Code du Travail, le versement de l'aide forfaitaire peut être poursuivi auprès du nouvel employeur sur la base du reliquat des droits à l'aide forfaitaire à l'employeur restant à la date du transfert du contrat de travail concerné, sous réserve que le nouvel employeur :

- satisfasse aux conditions exigées lors de la conclusion d'une convention d'aide forfaitaire à l'employeur,
- s'engage par écrit à reprendre et à respecter toutes les obligations de cette convention.

Non cumul avec une autre aide à l'emploi

L'aide forfaitaire à l'employeur ne peut être cumulée avec une autre aide à l'emploi, mais peut être cumulée avec une exonération de cotisations de sécurité sociale.

Principaux textes de référence :

Instruction PE n°2008-43 du 8 janvier 2009 (BO PE 15 janvier 2009)- Application de la Délibération N°2 008/04 du 19 décembre 2008 du Conseil d'Administration de Pôle Emploi.

L'AIDE A L'EMBAUCHE DANS LES TPE

OBJECTIF

Cette mesure, mise en place dans le cadre du « plan de relance de l'économie française », présentée par le Président de la République le 4 décembre 2008, vise à soutenir le développement des TPE (très petites entreprises), et à contribuer à les aider à embaucher malgré la crise.

Entreprises concernées

Celles :

- de moins de 10 salariés au 30 novembre 2008,
- qui entrent dans le champ d'éligibilité de la réduction générale sur les bas salaires (réduction « Fillon »),
- qui embauchent un ou plusieurs salariés entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009,
- qui n'ont pas procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche :
 - à un licenciement pour motif économique sur le même poste, sauf si le recrutement est réalisé dans le cadre d'une priorité de réembauchage,
 - à une rupture du contrat de travail avec le même salarié après le 4 décembre 2008, sauf en cas de réembauche après une démission pour élever un enfant ou en cas de reprise de travail dans le cadre du cumul emploi-retraite,
- qui sont à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

Précisions concernant l'appréciation de l'effectif

L'effectif de moins de 10 salariés s'apprécie au 30 novembre 2008, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 11 premiers mois de 2008, des effectifs déterminés chaque mois au cours des 11 premiers mois de 2008.

Toutefois celui-ci s'apprécie :

- au regard de la moyenne des effectifs mensuels de chacun de ses mois d'existence si l'entreprise a été créée entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2008,
- à la date de sa création, si l'entreprise a été créée entre le 1^{er} décembre 2008 et le 31 décembre 2009.

Pour apprécier la moyenne de l'effectif, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Pour la détermination des effectifs du mois, sont pris en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois, y compris les salariés absents.

L'effectif est déterminé en équivalent temps plein, en excluant les éventuels contrats particuliers non pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (apprentis, CIE, CI-RMA, contrats d'avenir ou d'accompagnement dans l'emploi, contrats de professionnalisation).

La méthode de détermination de l'effectif est celle qui s'applique pour le calcul de la réduction générale sur les bas salaires ou celui de la participation à la formation professionnelle continue.

Les embauches ouvrant droit à l'aide de l'Etat

Peuvent donner lieu au versement de l'aide de l'Etat, les embauches réalisées entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2009, à temps plein ou à temps partiel.

Ouvrent droit à l'aide de l'Etat :

- l'embauche d'un salarié en CDI,
- l'embauche d'un salarié en CDD « de droit commun » de plus d'un mois,

- le renouvellement d'un CDD pour une durée supérieure à un mois,
- la transformation d'un CDD en CDI,
- le recrutement d'un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauchage suit à un licenciement économique,
- le réembauchage d'un salarié suite à une démission en vue d'élever un enfant,
- le réembauchage d'un salarié qui reprend une activité dans le cadre du cumul emploi-retraite,
- **l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI.**

Le cumul de l'aide à l'embauche dans les TPE avec d'autres dispositifs

L'aide à l'embauche dans les TPE est cumulable avec :

- la réduction générale de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (réduction « Fillon »),
- **l'exonération spécifique des cotisations dont bénéficient les employeurs embauchant des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation,**
- **l'aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, susceptible d'être versée aux GEIQ, organisant dans le cadre de contrats de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification.**

En revanche, l'aide de l'Etat n'est pas cumulable avec :

- l'aide à l'insertion par l'activité économique,
- les aides au titre des contrats d'apprentissage, des contrats d'avenir, des contrats initiative emploi, des CI-RMA, des contrats d'insertion par l'activité conclus dans les DOM,
- l'aide versée aux entreprises adaptées et centres de distribution pour les travailleurs handicapés.

Les employeurs du secteur des hôtels, cafés et restaurants doivent, pour chaque recrutement, opter entre l'aide à l'emploi spécifique prévue dans le secteur et l'aide à l'embauche dans les TPE.

L'aide à l'embauche

L'aide de l'Etat, prend la forme d'une aide dégressive jusqu'à 1,6 SMIC, au titre des gains et rémunérations versées de janvier à décembre 2009.

Son montant est égal à la rémunération brute soumise à cotisations multipliée par le coefficient suivant :
 Coefficient = $(0,14/0,6) \times [1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1]$.

Le résultat obtenu est arrondi à 3 décimales, au millième le plus proche.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au SMIC et ce même coefficient, est selon le site internet « zéro charges » (ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi) applicable pour calculer l'aide dans le cadre d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC.

Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale à 1,6 SMIC.

L'aide n'est pas due pour les mois au titre desquels le montant calculé est inférieur à 15 €, et est calculée au prorata temporis en cas de temps partiel ou d'arrivée en cours de mois.

Procédure

L'employeur dépose sa demande d'aide auprès de Pôle Emploi, à l'aide d'un formulaire spécifique disponible sur le site internet « zéro charges ». Puis chaque fin de trimestre, un formulaire permettant la déclaration des périodes de travail et des rémunérations est transmis par Pôle Emploi à l'employeur. Ce document, à retourner dans les 3 mois, permet de calculer le montant de l'aide pour le trimestre écoulé.

En complément

Formulaire et précisions sur la mesure dans le site internet de « Zéro Charges » :

www.entreprises.gouv.fr/zerocharges/