

JURIS INFO n° 52

Aides à l'emploi des jeunes

Ce document a pour objet de transmettre les informations juridiques intéressant les associations gestionnaires de CFA-BTP conventionnées avec le CCCA-BTP

Le service juridique se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire

22 juin 2009

Le *Journal Officiel* du 16 juin 2009 publie quatre décrets du 15 juin 2009 ayant pour objet de favoriser l'embauche de jeunes dans les entreprises.

Deux d'entre eux concernent l'apprentissage. Ainsi, le décret n° 2009-693 institue une aide de l'Etat à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires et le décret n° 2009-695 met en place une aide de l'Etat à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus. Le présent JURIS INFO a pour objet de vous présenter les dispositions de ces textes. Nous vous ferons parvenir ces prochains jours un Juris-Info récapitulant toutes les aides en faveur des employeurs d'apprentis.

Il est rappelé que le Président de la République a fixé, le 24 avril 2009, comme objectif : **320 000 apprentis** « *en poste* » entre le 1^{er} juin 2009 et le 15 juin 2010, soit **35 000 apprentis supplémentaires par rapport à 2008**.

I- AIDE A L'EMBAUCHE POUR LES EMPLOYEURS DE MOINS DE 50 SALARIES RECRUTANT DES APPRENTIS SUPPLEMENTAIRES

L'aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires est due par l'Etat en cas d'embauche intervenue entre le **24 avril et le 30 juin 2010**.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au *31 mars 2009*¹, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des trois premiers mois de 2009, des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination de cette moyenne, 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.

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

Ces trois articles du code du Travail prévoient respectivement ce qui suit :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise (article L. 1111-2 précité).

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (article L. 1111-2 précité).

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail (article L. 1111-2 précité).

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise : les apprentis ; les titulaires d'un contrat initiative-emploi pendant la durée de la convention ; les titulaires d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention ; les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ; les titulaires d'un contrat d'avenir ; les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée (article L. 1111-3 précité).

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 précité et des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile (article L. 1251-54 précité).

L'aide de l'Etat est donc accordée pour toute embauche réalisée, par l'employeur de plus de 50 salariés, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 au moyen d'un contrat d'apprentissage et qui peut justifier, à ce titre, d'un accroissement du nombre de contrats d'apprentissage conclu par rapport au nombre de contrats d'apprentissage en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009.

A noter

Le fait pour une entreprise de passer de **zéro** contrat d'apprentissage à **un** contrat d'apprentissage ouvre droit à l'aide.

Le montant de l'aide est de **1 800 euros** par embauche d'apprenti. Le tiers de l'aide (**600 euros**) est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide (**1 200 euros**) est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat. **L'aide n'est pas**

cumulable avec l'aide prévue à l'article 10 de la loi du 9 août 2004 modifiée relative au soutien à la consommation et à l'investissement. Son bénéfice est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de *minimis*.

L'article 10 de la loi précitée concerne les employeurs de personnel des hôtels, cafés et restaurants à l'exclusion des employeurs du secteur de la restauration collective.

Le règlement de la Commission du 15 décembre 2006 fixe le plafond au dessous duquel les aides sont considérées comme ne satisfaisant pas aux critères de l'article 87 du traité instituant la communauté européenne et comme n'étant pas soumises de ce fait à la procédure de notification même à l'article 88 de ce traité.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage suite à une décision d'opposition du préfet de département à l'engagement d'apprentis ou suite à une décision de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) en raison du risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, **l'aide doit être intégralement reversée par l'employeur.**

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise doit remplir les trois conditions suivantes :

- ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- ne pas avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009 ;
- 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. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations restant dus.

De plus, l'employeur doit **souscrire une demande d'attribution d'aide auprès de Pôle Emploi à l'issue des deux mois qui suivent l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente au plus tard le 31 août 2010.** Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle Emploi avant le 31 décembre 2010.

L'aide est donc gérée par **Pôle Emploi** avec lequel l'Etat va conclure une convention. C'est également Pôle Emploi qui est chargé de contrôler l'exactitude des déclarations des entreprises qui doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

II- AIDE A L'EMBAUCHE D'APPRENTIS POUR LES EMPLOYEURS DE ONZE SALARIES ET PLUS

L'aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de onze salariés et plus est due aux employeurs de onze salariés et plus¹ qui embauchent des apprentis entre le **24 avril 2009 et le 30 juin 2010**, au titre des gains et rémunérations versés à compter du **1^{er} mai 2009**.

¹ L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'embauche, tous établissements confondus. Pour la détermination de l'effectif, 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. 1251-24 du code du Travail (voir ci-dessus).

A noter

Les employeurs inscrits au répertoire des métiers ou au registre des entreprises s'agissant des employeurs des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, comme les employeurs bénéficiant des dispositions de l'article 48, paragraphe III, de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, ne peuvent pas bénéficier de l'aide à l'embauche d'apprentis.

Pour *mémoire*, les dispositions de l'article 48, paragraphe III, de la loi du 4 août 2008 prévoient ce qui suit :

Le bénéfice de l'exonération par l'Etat des cotisations sociales patronales d'origine légale ou conventionnelle en faveur des employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que de ceux employant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage non compris les apprentis, continue de s'appliquer pendant l'année au titre de laquelle cet effectif est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la 1^{ère} fois, l'effectif de onze salariés (voir Juris-Info n° 47 du 3 novembre 2008).

L'aide est donc accordée pour toute embauche d'apprenti réalisée par un employeur de onze salariés et plus, au moyen d'un contrat dont la durée effective est supérieure à deux mois.

L'aide est versée pour une durée de douze mois, au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} mai 2009, aux apprentis embauchés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Le montant de l'aide mensuelle est calculé comme suit : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours * 151, 67* (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D. 6222-26 du code du Travail - 0.11) * 0.14.

Pour le calcul de l'aide, les dispositions des articles D. 6222-27 à D. 6222-34 du code du Travail relatives au salaire de l'apprenti s'appliquent.

Le montant de l'aide est arrondi à l'entier supérieur.

L'aide n'est due que pour les mois au titre desquels le montant calculé ainsi qu'indiqué ci-dessus est au moins égal à 15 euros.

L'aide n'est pas due au titre d'un mois pour lequel la suspension du contrat de travail est au moins égale à quinze jours.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6225-3 ou L. 6225-5 du code du Travail (voir ci-dessus), l'aide doit être intégralement reversée par l'employeur. L'aide n'est pas cumulable avec l'aide prévue à l'article 10 de la loi du 9 août 2004 (voir ci-dessus) et son bénéfice est subordonné au respect du règlement (CE) n°1998/2006 de la

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

Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides des *minimis* (voir également ci-dessus).

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise doit justifier des trois conditions suivantes :

- ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- ne pas avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009 ;
- 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. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations restant dues.

De plus, l'employeur doit souscrire une **demande d'attribution d'aide auprès de Pôle Emploi dans un délai de trois mois suivant l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.** Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur doit adresser à Pôle Emploi un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives. Pour donner lieu à paiement, les formulaires doivent être déposés auprès de Pôle Emploi dans les trois mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée.

Là aussi, l'aide est gérée par Pôle Emploi, avec lequel l'Etat va conclure une convention. C'est encore Pôle Emploi qui est chargé des exactitudes des déclarations des employeurs qui doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

TABLEAU RECAPITULATIF LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES AIDES A L'EMBAUCHE D'APPRENTIS

	Conditions d'attribution de l'aide	Montant de l'aide	Conditions de versement de l'aide	Modalités de versement de l'aide	Cas de reversement de l'aide	Gestion et contrôle de l'aide
Aide de l'Etat à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant un ou plusieurs apprentis supplémentaires au 31 mars 2009	Avoir réalisé une ou plusieurs embauches d'apprentis entre le 24 avril et le 30 juin 2010.	1 800 euros 600 euros accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat 1 200 euros versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.	3 conditions : Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement Ne pas avoir rompu un contrat de travail avec le même	Souscription d'une demande d'attribution d'aide auprès de Pôle Emploi à l'issue des 2 mois qui suivent l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente au plus tard le 31 août 2010. Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle Emploi avant le 31 décembre 2010 pour donner lieu au paiement.	Rupture du contrat d'apprentissage suite à une décision d'opposition du préfet de département à l'engagement d'apprentis	Pôle Emploi
Aide de l'Etat à l'embauche d'apprentis pour les employeurs occupant 11 salariés et plus précédant l'embauche tous établissements confondus, à l'exception des employeurs d'apprentis qui ne sont pas inscrits au répertoire des métiers ou au registre des entreprises et des employeurs qui bénéficient des dispositions de l'article 48, paragraphe III de la loi du 4 août 2008	Avoir réalisé l'embauche d'apprenti entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 , au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} mai 2009.	Aide versée pour une durée de 12 mois Montant mensuel calculé comme suit : SMIC horaire applicable au 1 ^{er} janvier de l'année en cours * 151, 67* (% du SMIC mentionné à l'article D. 6222-26 du code du Travail – 0.11) *0.14	apprenti postérieurement au 24 avril 2009 Etre 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.	Souscription d'une demande d'attribution d'aide auprès de Pôle Emploi dans un délai de 3 mois suivant l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente. Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur doit adresser à Pôle Emploi un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives. Pour donner lieu à paiement, les formulaires doivent être déposés auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée.	Rupture du contrat d'apprentissage suite à une décision de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage de la DDTEFP en raison du risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti	

CCCA-BTP – 19 rue du Père Coirentin – 75680 Paris cedex 14

(service juridique – 01 40 64 26 79)