

Aides à l'emploi des jeunes

Aides à l'emploi des jeunes

Benoît Ramozzi - bramozzi@cs.experts-comptables.org

Le président de la République a présenté, le 24 avril 2009, le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, annonçant qu'une enveloppe de 1,3 milliard d'euros serait mobilisée d'ici juin 2010 dans le cadre du plan de relance afin d'aider 500 000 jeunes. Diverses mesures ont été proposées lors de cette allocution.

Plusieurs décrets en date du 15 juin 2009 (décrets n° 2009-694 et n°2009-692, n°2009-695 et n°2009-693) ont instituées des aides à l'embauche des jeunes :

- Embauche contrat de professionnalisation ;
- Prime en faveur des entreprises qui embauchent en contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps) des jeunes stagiaires ;
- Aide pour le recrutement d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus ;
- Aide pour le recrutement d'apprentis pour les employeurs de moins de 50 salariés embauchant un apprenti supplémentaire.

En tout état de cause, les conditions d'octroi doivent être vérifiées au préalable et les délais de dépôt doivent être respectés pour pouvoir bénéficier des aides visées ci-dessus.

- 1.
- 1.

Aides à l'embauche pour les contrats de professionnalisation

Cette aide est instaurée par le décret n° 2009-694 du 15 juin 2009.

Embauches et employeurs visés

En cas d'embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide.

L'embauche doit être réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. L'âge du salarié est apprécié au jour de la signature du contrat.

Sont concernées par le bénéfice de l'aide :

- Les embauches en contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à un mois ;
- La transformation d'un contrat de professionnalisation en CDD conclu avant le 24 avril 2009 en

contrat de professionnalisation en CDI.

Conditions

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement et l'entreprise ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié postérieurement au 24 avril 2009.

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 ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Montant de l'aide et formalités

Le montant de l'aide est de 1 000 € (2 000 € si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, titre ou niveau de formation de niveau V, V bis ou VI). Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

En pratique, la moitié de l'aide est accordée à l'issue du 2^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation, le solde est versé à l'issue du 6^{ème} mois d'exécution du contrat.

Le décret indique que la gestion de l'aide est confiée à Pôle emploi auprès de qui l'employeur dépose une demande d'aide dans un délai de 3 mois après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP.

La demande doit être adressée au plus tard le 31 août 2010 pour donner lieu à paiement. Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 décembre 2010.

La demande est faite au moyen d'un formulaire réglementaire accessible par le lien suivant : <http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/pdf/Formulairecontratpro.pdf>

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides qui doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Règles de cumul

L'aide pour l'embauche en contrat de professionnalisation n'est pas cumulable avec l'aide pour le secteur des HCR prévue à l'article 10 de la loi du 9 août 2004 (dispositif devant disparaître au 1^{er} juillet 2009).

Enfin, le bénéfice de l'aide est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la

Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des aides de minimis.

- 1.
- 2.

Aides à l'embauche des stagiaires

Cette aide est instaurée par le décret n° 2009-692 du 15 juin 2009 et précisée par un arrêté du 16 juin 2009.

Embauches et employeurs visés

Les employeurs concernés sont :

- Tous les employeurs tenus d'affilier leur(s) salarié(s) au régime d'assurance chômage (art. L. 5422-13 et 3° et 4° de l'article L. 5424-1 C. tr.) ;
- Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 C. tr. ;
- Les employeurs de pêche maritime ne relevant pas de l'article L. 5422-13 C. tr., des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et de l'article L. 1253-1 C. tr.

Sont visés les stagiaires embauchés en CDI (temps plein ou temps partiel ? à un mi-temps) entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009 remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat, ayant effectués un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins 8 semaines ;
- Stages ayant débuté entre le 1er mai 2008 et le 24 avril 2009 et régis par l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances » ou les articles D. 337-4 (formation en milieu professionnel dans le cadre du CAP), D. 337-34 (formation en entreprise dans le cadre d'un BEP) et D. 337-64 (formation en milieu professionnel dans le cadre d'un baccalauréat professionnel) du code de l'éducation.

Conditions

Les employeurs doivent remplir les conditions suivantes :

- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche sur le poste concerné par le recrutement ;
- Etre à jour dans leurs obligations déclaratives et du paiement des cotisations sociales. Cette condition est considérée remplie, lorsque l'entreprise a souscrit a un plan d'apurement des cotisations restant dues et le respecte.

Montant de l'aide et formalités

Le montant de la prime, 3000 €, est versé en deux fois :

- Un 1er versement le mois suivant la réception du dossier complet par l'agence de services et de paiement (ASP) avec qui l'Etat passe une convention ;
- Le 2ème versement le mois suivant l'envoi des documents justificatifs à l'ASP à condition que l'employeur ait maintenu le contrat de travail du jeune pendant au minimum 6 mois.

L'arrêté du 16 juin 2009 fixe les conditions de versement de cette prime et les justificatifs à fournir.

Ainsi, la demande est adressée par l'employeur à l'ASP dans les 4 mois suivant la date de conclusion du contrat de travail, accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Copie de la ou des conventions de stage(s) effectués par le jeune ;
- Copie du contrat de travail conclu entre l'employeur et le jeune;
- Imprimé de demande de prime à l'embauche d'un jeune stagiaire, signé par l'employeur et le jeune embauché ;
- Relevé d'identité bancaire de l'employeur.

La seconde moitié de la prime est versée à l'employeur dès lors que le contrat de travail du jeune a été maintenu pendant au minimum 6 mois et après transmission par l'employeur à l'ASP :

- De la copie du bulletin de salaire du jeune pour son sixième mois de travail ;
- De l'imprimé de demande de versement du solde, signé par l'employeur et le jeune salarié. Cet imprimé aura préalablement été adressé par l'ASP à l'ensemble des employeurs qui ont bénéficié du premier versement de la prime.

La demande de versement du solde devra être adressée par l'employeur à l'ASP dans les 4 mois suivant la date marquant les 6 mois de maintien du contrat de travail du jeune.

L'ASP pourra, aux fins de vérification, demander à l'employeur de lui transmettre l'ensemble des bulletins de salaire du jeune.

Le formulaire de demande est accessible sur le lien suivant :
<http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/pdf/PEJS.pdf>

Règles de cumul

Contrairement aux autres dispositifs traités dans cette note, le bénéfice de l'aide à l'emploi des stagiaires n'est pas subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des aides de minimis.

L'embauche en CDI dans le cadre d'un contrat aidé des secteurs marchands et non marchands (CIE, CI-RMA, etc.) n'ouvre pas droit à la prime.

- 1.
- 3.

Les aides à l'embauche pour l'embauche des apprentis

En préalable il convient de noter qu'il avait été annoncé une extension du dispositif zéro charges (aide à l'emploi pour les TPE) à toutes les entreprises pour le recrutement des apprentis jusqu'en juin 2010. L'extension de l'aide TPE n'a pas été retenue. Sont en revanche, applicables 2 aides pour les employeurs de 11 salariés et plus et les entreprises de moins de 50 salariés embauchant des apprentis.

3.1.

Aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus

Cette aide est instaurée par le décret n° 2009-695 du 15 juin 2009.

Embauches et employeurs visés

Les employeurs de 11 salariés et plus peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour les embauches d'apprentis, d'une durée effective supérieure à 2 mois, réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er mai 2009.

L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'embauche, tous établissements confondus. 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 C. tr.

En cas de création d'entreprise entre le 1er janvier et le 23 avril 2009, l'effectif est égal à la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence (sans prendre en considération les mois où aucun salarié n'est employé). Lorsque l'entreprise est créée entre le 24 avril 2009 et le 29 juin 2010, l'effectif retenu est celui de sa date de création.

Conditions

Certains employeurs ne sont pas éligibles à l'aide :

- Employeurs inscrits au répertoire des métiers, ou au registre des entreprises pour les employeurs des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
- Employeurs de 11 salariés et plus bénéficiant des dispositions de la loi de modernisation de l'économie relatives au franchissement de seuils d'effectif.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir :

- Procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;

- Rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6225-3 (rupture du contrat d'apprentissage dans le cadre de la procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L. 6225-5 (rupture du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) C. tr, l'aide est intégralement reversée par l'employeur.

En outre, 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 ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Montant de l'aide et formalités

Le montant de l'aide mensuelle versée par Pôle emploi au titre des apprentis embauchés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 est calculé selon la formule suivante applicable à la Métropole :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du SMIC mentionné à l'article D. 6222-26 C. tr. ? 0.11) x 0.14

Le montant de l'aide est arrondi à l'entier supérieur (exemple d'un salarié rémunéré sur la base de 25% du SMIC : $8,71 \times 151,67 \times 14\% \times 0,14 = 25,89$? arrondi à 26 ?).

Une formule spécifique est applicable aux employeurs situés dans les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin :

SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67h x (pourcentage du SMIC mentionné à l'article D. 6222-26 C. tr. ? 0,20) x 0,14

En tout état de cause, l'aide (arrondie à l'entier supérieur) est versée pendant 12 mois au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er mai 2009 aux apprentis embauchés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Elle ne sera pas due si son montant est inférieur à 15 euros et en cas de suspension du contrat de travail pendant une durée au moins égale à 15 jours au titre d'un mois donné.

En pratique, la demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur 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.

L'employeur doit utiliser le formulaire réglementaire mis à sa disposition sur le lien suivant :

<http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/pdf/FormulaireAideApprenti.pdf>

Une fois rempli et signé, il doit l'envoyer, accompagné d'un RIB et d'une copie du contrat d'apprentissage (voir ci-dessus), à l'adresse suivante : Pôle emploi services, TSA 30118, 92891 NANTERRE CEDEX 9.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur est tenu de retourner à Pôle emploi, accompagné des pièces justificatives, le formulaire d'actualisation qui lui aura été envoyé, qui permet le calcul du montant de l'aide pour le trimestre de travail écoulé. 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.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides qui doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Règles de cumul

L'aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus, qui n'est pas cumulable avec l'aide applicable dans le secteur des HCR (dispositif devant disparaître au 1er juillet 2009), est prise en compte pour apprécier les seuils relatifs aux aides de minimis.

3.2.

Aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires

Cette aide est instaurée par le décret n° 2009-693 du 15 juin 2009.

Embauches et employeurs visés

Les employeurs de moins de 50 salariés peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour les embauches d'apprentis supplémentaires réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

L'effectif est apprécié au 31 mars 2009, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des 3 premiers mois de 2009 des effectifs déterminés chaque mois (sans prendre en considération les mois où aucun salarié n'est employé). 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 C. tr.

En cas de création d'entreprise entre le 1er avril 2009 et le 30 juin 2010, l'effectif retenu est celui de sa date de création.

Conditions

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ou avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6225-3 (rupture du contrat d'apprentissage dans le cadre de la procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L. 6225-5 (rupture du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) C. tr, l'aide est intégralement reversée par l'employeur.

En outre, 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 ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations restant dues.

L'embauche doit avoir pour effet d'accroître le nombre des contrats d'apprentissage par rapport aux contrats d'apprentissage en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009.

Remarque

Selon le Site Internet du ministère du travail (travail-solidarite.gouv.fr), l'embauche ouvrant droit à l'aide doit avoir pour effet d'accroître le nombre des contrats d'apprentissage par rapport aux contrats d'apprentissage en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009. Le fait pour une entreprise de passer de 0 contrat d'apprentissage à 1 contrat d'apprentissage ouvre droit à l'aide.

Montant de l'aide et formalités

Le montant de l'aide est de 1 800 € par embauche : le tiers est accordé à l'issue des 3 premiers mois d'exécution du contrat, le solde est versé à l'issue du 6ème mois d'exécution du contrat.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de 2 mois suivant l'embauche (au plus tard le 31 août 2010 pour donner lieu à paiement et pour le versement du solde, la demande doit parvenir avant le 31 décembre 2010), accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides qui doivent tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

La demande est faite au moyen d'un formulaire réglementaire accessible sur le lien Internet suivant :

<http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/pdf/FormulaireApprentisup.pdf>

Règles de cumul

L'aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires, qui n'est pas cumulable avec l'aide applicable dans le secteur des HCR (dispositif devant disparaître au 1er juillet 2009), est prise en compte pour apprécier les seuils relatifs aux aides de minimis.

2009.06.24 10:16