

## LES MESURES EN FAVEUR DE LA RELANCE DE L'ALTERNANCE

### L'essentiel

Le Président de la République a annoncé, au mois de mars, une réforme de l'alternance comprenant un certain nombre de mesures visant à porter le nombre de salariés en alternance à 800 000 à l'horizon 2015.

Certaines de ces mesures viennent de faire l'objet de deux décrets qui portent sur :

- l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation,
- l'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises.

**Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : [cheronam@fntp.fr](mailto:cheronam@fntp.fr) - Tél. : 01 44 13 31 36**

#### TEXTES DE REFERENCE :

*Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 relatif à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises.*

*Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.*

# L'AIDE À L'EMBAUCHE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

---

Afin de favoriser le recrutement **des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus** en contrat de professionnalisation, **une aide de 2 000 €** a été mise en place par l'État au bénéfice des employeurs embauchant des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation à durée déterminée ou à durée indéterminée. L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date de début de l'exécution du contrat.

---

## 1) Conditions d'obtention de l'aide

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la date de début d'exécution du contrat de professionnalisation doit être **postérieure au 1<sup>er</sup> mars 2011** ;
- l'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique 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.

Par ailleurs, le paiement de l'aide sera subordonné au fait pour l'employeur d'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.

Si tel n'était pas le cas, l'employeur dispose d'un délai de 15 mois suivant la date du début de l'exécution du contrat pour se mettre en conformité avec ses obligations déclaratives et de paiement.

---

## 2) Montant de l'aide

Le montant de l'aide est fixé à **2 000 €**

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Un premier versement, d'un montant de **1 000 €** intervient à **l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation**. Le solde de l'aide, d'un montant également de **1 000 €**, est dû à **l'issue du dixième mois d'exécution du contrat de professionnalisation**.

Toutefois, pour les embauches antérieures à la date de publication du décret, **c'est-à-dire antérieures au 17 mai 2011**, le premier versement interviendra à **la fin du mois d'août 2011**.

Si le contrat de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu **avant l'une des échéances susmentionnées**, **l'aide correspondante à la période considérée n'est pas due**.

---

### 3) Gestion de l'aide par Pôle emploi

L'aide est gérée par Pôle emploi.  
L'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi **dans les trois mois qui suivent le début de l'exécution du contrat de professionnalisation.**

**Toutefois, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011, la demande doit être adressée d'ici le 17 août 2011.**

Cette demande doit être accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation et de la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de l'OPCA.

Pour donner lieu à paiement, l'employeur doit faire parvenir à Pôle emploi **dans les trois mois** qui suivent chacune des échéances mentionnées au 2) des troisième et dixième mois d'exécution du contrat, une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance.

Pôle emploi est en droit de contrôler l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides.

### 4) Cumul des aides

**Cette aide se cumule avec les autres aides existantes à la date de parution du décret pour l'embauche de salariés âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.**

(Ex : cette aide se cumule avec les exonérations de cotisations patronales au titre des allocations familiales et des assurances sociales dont bénéficient les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

L'aide se cumule également avec les allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires, ou encore avec les aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé).

## L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN JEUNE SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION SUPPLÉMENTAIRE DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Afin d'inciter **les entreprises de moins de 250 salariés** à augmenter leur effectif de jeunes en alternance ou à recruter un jeune en alternance pour la première fois, l'État a mis en place une aide destinée à compenser les cotisations patronales restant dues par les entreprises. Cette aide est accordée **pour une durée de 12 mois.**

L'effectif moyen de salariés employés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage est apprécié **au 28 février 2011.**

### 1) Conditions d'obtention de l'aide

Pour bénéficier de l'aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'embauche doit être réalisée sous la forme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **au bénéfice d'un jeune de moins de 26 ans.** L'âge du salarié est apprécié à la date de début d'exécution du contrat ;

- la date de début du contrat doit être comprise **entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2011** ;
- les embauches éligibles à l'aide sont celles qui ont pour effet d'augmenter 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 ;
- le contrat ne doit pas ouvrir droit à une exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale en vigueur à la date de l'embauche en application de l'article L. 6243-2 du code du travail. En vertu de cette disposition, sont donc exclus du bénéfice de l'aide pour les contrats d'apprentissage, les entreprises inscrites au répertoire des métiers ainsi que celles employant moins de 11 salariés car elles bénéficient d'une exonération totale des cotisations sociales patronales
- l'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique 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 ;
- 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.

À défaut, l'employeur dispose d'un délai de 15 mois suivant la date du début de l'exécution du contrat pour se mettre en conformité avec ses obligations déclaratives et de paiement.

## 2) Montant de l'aide

**L'aide financière est accordée pour une durée de 12 mois.**

Son montant varie en fonction du contrat et de la rémunération légale applicable.

- **pour les contrats d'apprentissage, le calcul de l'aide est le suivant :**

SMIC horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du smic mentionné à l'article D. 6222-26 du Code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail – 11%) x 0,14 x 12.

- **pour les contrats de professionnalisation, l'aide est calculée de la façon suivante :**

*Dans une entreprise de moins de 20 salariés :*

SMIC horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du smic mentionné à l'article D. 6325-15 du Code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,12 x 12.

*Dans une entreprise de 20 salariés et plus :*

SMIC horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du smic mentionné à l'article D. 6325-15 du Code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) x 0,14 x 12.

Dans tous les cas, le montant de l'aide est arrondi à l'euro supérieur.

Ces modalités de calcul aboutissent, selon le Ministère du travail, au versement d'une aide :

- comprise entre 321 € et 963 € sur 12 mois pour un contrat d'apprentissage,
- comprise entre 1 081 € et 1 835 € sur 12 mois pour un contrat de professionnalisation.

---

### 3) Gestion de l'aide par Pôle emploi

L'aide est gérée par Pôle emploi.

L'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans **les deux mois suivant le début de l'exécution du contrat.**

**Toutefois, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011, la demande doit être adressée d'ici le 17 juillet 2011.**

La demande comprend :

- un formulaire à remplir par l'employeur mentionnant, d'une part, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance au 28 février 2011 et, d'autre part, l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance calculé au terme du mois de l'embauche ;
- une copie du contrat d'apprentissage et de la décision d'enregistrement de la chambre consulaire compétente ;
- ou une copie du contrat de professionnalisation accompagnée de la décision de prise en charge financière de l'OPCA ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de l'OPCA.

---

### 4) Versement de l'aide

L'aide fait l'objet de deux règlements :

- un premier versement est réalisé au cours du troisième mois suivant le début d'exécution du contrat. Ce 1er versement correspond aux six premiers mois du bénéfice de l'aide.

Toutefois, pour les embauches antérieures à la date de publication du décret, **c'est-à-dire antérieures au 17 mai 2011**, le premier versement interviendra dans les trois mois suivants le 17 mai 2011.

- Un deuxième versement est réalisé au cours du 10ème mois suivant le début d'exécution du contrat et correspond aux six derniers mois du bénéfice de l'aide.

Pour obtenir le deuxième versement, l'employeur doit adresser à Pôle emploi, 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.

Si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu à l'issue du 1<sup>er</sup> versement et avant la date limite pour obtenir le 2<sup>ème</sup> versement, le deuxième règlement n'est pas dû.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, l'aide est intégralement reversée par l'employeur au trésor public si cette rupture intervient dans les 6<sup>ers</sup> mois d'exécution du contrat. Si la rupture intervient dans les 6 mois suivants, l'aide est reversée à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise.