

## Qu'est-ce qu'un alternant supplémentaire ?

L'appréciation de l'alternant supplémentaire se détermine par rapport à l'effectif annuel moyen d'alternants au 28 février 2011 (sur les 12 derniers mois). Le recrutement doit donc représenter une augmentation de cet effectif annuel moyen.

### ■ Cas 1 : vous n'avez embauché aucun jeune en alternance entre le 28 février 2010 et le 1<sup>er</sup> mars 2011.

Vous avez automatiquement droit au dispositif pour toutes embauches d'un jeune en alternance.

### ■ Cas 2 : vous avez embauché un ou plusieurs jeunes en alternance entre le 28 février 2010 et le 1<sup>er</sup> mars 2011.

#### Exemple d'embauche donnant droit à l'aide

Vous avez un contrat en alternance du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2011.

Votre effectif annuel moyen d'alternants « glissant » est le suivant : (10 mois relatifs au 1<sup>er</sup> 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.

## Un encouragement décisif pour l'embauche des jeunes en alternance dans les PME.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011, pour toute embauche d'un alternant supplémentaire, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide financière de l'État.

## Qui contacter pour en savoir plus ?



pôle emploi

■ Pôle emploi

39 95

(0,15€ TTC / min, coût d'un appel depuis un poste fixe).

■ Le site de Pôle emploi [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

■ Le site dédié aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle [www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)

■ Le portail des déclarations sociales [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

■ La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de votre région.

Il n'y a que des avantages à embaucher en alternance.



compensation  
des charges  
patronales  
pour un contrat  
d'alternant  
supplémentaire

# Compensation des charges patronales

**Vous êtes chef d'entreprise.** Bénéficiez pendant un an d'une compensation des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance.

LE COÛT DE VOS EMBAUCHES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION BAISSÉ SIGNIFICATIVEMENT.

Dispositif unique,  
avantages multiples

La possibilité d'embaucher plus facilement depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le montant de l'aide correspond à une compensation des cotisations patronales restant dues pour une durée de 12 mois.

Pour un contrat d'apprentissage, le montant de l'aide équivaut à une aide au moins égale à 300 € et au plus à 950 € sur 12 mois.

Pour un contrat de professionnalisation, le montant de l'aide équivaut à une aide au moins égale à 1000 € et au plus à 1800 € sur 12 mois.

Le montant de l'aide varie en fonction du niveau de rémunération des contrats.

## Les conditions pour en bénéficier

■ **Être une entreprise de moins de 250 salariés** (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés, qui bénéficient déjà d'une exonération totale des cotisations patronales, et des entreprises inscrites au répertoire des métiers).

■ **Avoir embauché un jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.** L'embauche doit concerner un alternant supplémentaire, c'est-à-dire une augmentation de l'effectif annuel moyen calculé sur les 12 derniers mois (mois de l'embauche compris) par rapport à l'effectif annuel moyen calculé au 28 février 2011.

■ Le dispositif concerne les embauches effectuées en 2011 depuis le 1<sup>er</sup> mars.

■ Le titulaire du contrat **ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise** au cours des six derniers mois précédant le début du contrat.

■ **Ne pas avoir procédé à un licenciement économique** sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent.

■ **Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement,** sécurité sociale et assurance chômage.

## Une démarche simplifiée

### 1. Comment demander l'aide

Un formulaire de demande d'aide vous est envoyé sur simple demande à Pôle emploi ou téléchargeable sur le site de Pôle emploi. Envoyez-le complété à Pôle emploi dans les 2 mois suivant le début d'exécution du contrat avec :

- une photocopie du contrat de travail.
- pour les contrats de professionnalisation débutant à compter du 20 mai 2011, la décision de prise en charge financière de l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou à défaut, la preuve de dépôt du contrat.

Pour les embauches antérieures au 17 mai 2011, le délai est allongée jusqu'au 16 juillet 2011.

### 2. Comment la percevoir

Le montant de l'aide est ensuite calculé par Pôle emploi.

L'aide est versée en deux fois, par virement, au cours du 3<sup>e</sup> mois suivant le début d'exécution du contrat, puis du 10<sup>e</sup> mois.

Pour le 2<sup>e</sup> versement, Pôle emploi envoie à l'employeur une déclaration d'actualisation attestant, que le contrat est toujours en cours d'exécution. Il suffit alors à l'employeur de la compléter et de la retourner signé à Pôle emploi dans les deux mois suivant le 7<sup>e</sup> mois d'exécution du contrat.