

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

JUIN 2016



PRÉFET
DE LA RÉGION
LANGUEDOC-
ROUSSILLON-
MIDI-PYRÉNÉES



Sommaire

PARTIE I – AIDES À L'EMBAUCHE

- FICHE 1** Embauche d'un premier salarié pour les TPE
- FICHE 2** Embauche PME
- FICHE 3** Exonération des cotisations patronales dans les zones de revitalisation rurale (ZRR)
 - ▶ Tableau comparatif des 3 mesures
- FICHE 4** Aide TPE jeune apprenti
 - ▶ Tableau Aides à l'apprentissage
- FICHE 5** Aide à l'embauche d'un jeune en contrat CDI
- FICHE 6** Embauche d'un senior (plus de 45 ans) en contrat de professionnalisation
- FICHE 7** Contrat de génération
- FICHE 8** Aides particulières : embauche des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

PARTIE II – CONTRATS AIDÉS

▶ SECTEUR NON MARCHAND

- FICHE 9** CUI-CAE
- FICHE 10** Emploi d'Avenir

▶ SECTEUR MARCHAND

- FICHE 11** CUI-CIE
- FICHE 12** CIE Starter
- FICHE 13** Emploi d'Avenir

PARTIE III – CONTRATS EN ALTERNANCE

- FICHE 14** Le contrat d'apprentissage
- FICHE 15** Le contrat de professionnalisation



Informations détaillées sur les mesures : <http://travail-emploi.gouv.fr/>
Simulateur sur les cotisations et aides à l'emploi : www.modernisation.gouv.fr/cout-emploi

AIDE À L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ POUR LES TPE

DÉCRET N°2015-806 DU 3/07/2015,
MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N°2016-40 DU 25/01/2016

► OBJECTIF

Mesure mise en place en juin 2015 pour soutenir l'emploi dans les Très Petites Entreprises (TPE).

► BÉNÉFICIAIRES

- Toute entreprise qui n'a pas eu d'employé depuis au moins 12 mois
- Les particuliers employeurs et les établissements publics en sont exclus
- Concerne tout salarié recruté en CDI ou CDD de plus de 6 mois
- La mesure est effective pour tous les contrats signés à partir du 9/06/2015 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2016

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- Le montant total de l'aide est **égal à 4000 €**, réparti sur 24 mois maximum
- Elle est versée à raison de **500 € par période de 3 mois** d'exécution du contrat de travail
- L'aide est proratisée selon la durée du temps de travail pour tout salarié à temps partiel
- **L'aide n'est pas cumulable** avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au même salarié

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La demande d'aide doit être envoyée par l'employeur dans les 6 mois suivant le début d'exécution du contrat à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) : Adresse :

Pour les Départements 11-30-34-48-66 : DR ASP LRMP - Parc Georges Besse - 115 allée Norbert Wiener - Immeuble Arche Botti - CS 70001- 30039 NIMES Cedex 1

Pour les Départements 09-12-31-32-46-65-81-82 : DR ASP LRMP - Site de Toulouse - 78 rue Saint-Jean - CS 23284 - 31 133 BALMA

Formulaire en ligne :

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgefp-prem-0885-1115.pdf>

Lien :

<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-tpe-pme/article/l-aide-a-l-embauche-d-un-premier-salarie>

► MODALITÉS DE VERSEMENT

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de 3 mois civils d'exécution du contrat de travail, sur la base d'une attestation d'employeur justifiant la présence du salarié.

L'attestation doit être fournie avant les 3 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

Le versement est fait par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

COÛT POUR L'ENTREPRISE / CALCUL ESTIMATIF

Base de salaire mensuel au SMIC (1467 € brut au 01.01.2016)
CDD de 12 mois /35 h hebdo.

Salaire mensuel brut	1 467 €
Charges patronales	563 €
 Salaire chargé	 2 030 €
Exonération Fillon	411 €
Aide PME (2000€/12)	167 €

Coût / employeur : 1 452 €

- Exonération de 100 % de charges patronales : exonération Fillon + aide PME
- Cumulable avec la mesure fiscale du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)
- **Economie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 6 931 € / an**

► Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1907 € brut/mois) : économie de charges patronales = 4 466 € /an

► OBJECTIF

Mesure mise en place dans le cadre du nouveau plan en faveur de l'emploi à partir du 18 janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2016.

► BÉNÉFICIAIRES

- Toute PME de **moins de 250 salariés**
- Tout salarié recruté à **temps plein en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, transformation d'un CDD en CDI, contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.**
- Salaire versé jusqu'à **1,3 SMIC, soit 22 877 euros bruts annuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures.**
- La mesure s'applique pour **les contrats signés à compter du 18 janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2016.**

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- Le montant total de l'aide **est de 4000 €**
- Elle est versée à raison de **2 000 €** par an pendant 2 ans, par tranche de **500 €** par trimestre
- Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail
- Cette **prime est cumulable avec l'ensemble des autres dispositifs existants : réduction générale bas salaires, pacte de responsabilité et de solidarité, CICE** (Crédit d'impôt pour la compétitivité).
- **L'aide n'est pas cumulable** avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au même salarié

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Le formulaire de demande d'aide est disponible à l'adresse suivante :
www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme

Remplir en ligne le formulaire de demande d'aide, l'imprimer et le signer. L'envoyer à :

Pour les Départements 11-30-34-48-66 : DR ASP LRMP - Parc Georges Besse - 115 allée Norbert Wiener - Immeuble Arche Botti - CS 70001- 30039 NIMES Cedex 1

Pour les Départements 09-12-31-32-46-65-81-82 : DR ASP LRMP - Site de Toulouse - 78 rue Saint-Jean - CS 23284 - 31 133 BALMA

► MODALITÉS DE VERSEMENT

L'aide est versée, à l'échéance de chaque période trimestrielle, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié.

L'attestation doit être fournie avant les 3 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

Le versement est fait par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

COÛT POUR L'ENTREPRISE / CALCUL ESTIMATIF

Base de salaire mensuel au SMIC (1467 € brut au 01.01.2016)
CDD de 12 mois /35 h hebdo.

Salaire mensuel brut	1 467 €
Charges patronales	563 €
Salaire chargé	2 030 €
Exonération Fillon	411 €
Aide PME (2000€/12)	167 €
Coût / employeur :	1 452 €

- **Exonération de 100 % de charges patronales : exonération Fillon + aide PME**
- Cumulable avec la mesure fiscale du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)
- **Économie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 6 931 € / an**

► Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1907 € brut/mois) :
économie de charges patronales = 4 466 € / an

EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR)

DÉCRET N° 2013-548 DU 26 JUIN 2013 - ARRÊTÉ DU 30/07/2014
CLASSEMENT DES COMMUNES EN ZRR

► OBJECTIF

Favoriser le développement de l'emploi dans les zones de revitalisation rurale (ZRR). L'embauche doit avoir pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise dans la limite de 50 salariés

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Les entreprises qui exercent une activité industrielle, commerciale ou non, artisanale, agricole ou libérale
- Les groupements d'employeurs, les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion
- Les organismes d'intérêt général (OIG) ayant leur siège social en ZRR (associations reconnues d'intérêt public, établissements d'enseignement supérieur à but non lucratif, etc.)

Qui ont, **au moins un établissement situé dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) et dont l'effectif (tous établissements confondus), est inférieur à 50 salariés**

Sont exclus :

- les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche
- L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs

► BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié embauché, à temps partiel ou à temps plein, pour exécuter son contrat de travail dans un établissement situé en ZRR en :

- **CDI ou CDD de 12 mois minimum pour accroissement temporaire d'activité exclusivement**
- **Dont la rémunération est au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable et inférieure à 2,4 SMIC.**

► AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

- L'entreprise installée en ZRR peut bénéficier d'une exonération de charges patronales pendant 12 mois.

L'exonération porte sur :

- **les assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse),**
- **les allocations familiales.**

L'allègement ne concerne pas les cotisations de retraite complémentaire, l'assurance chômage, les accidents du travail, la taxe d'apprentissage, la CSG-CRDS, etc.

L'exonération est :

- totale jusqu'à 1,5 fois le Smic (soit jusqu'à 2 200 € bruts mensuels en 2016),
- dégressive entre 1,5 et < à 2,4 Smic (soit entre 2 200 € et moins de 3 520 € bruts mensuels en 2016).
- Pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 2,4 Smic : l'exonération n'est plus applicable.

L'exonération n'est pas cumulable avec d'autres aides à l'emploi ou exonérations de cotisations

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'entreprise en ZRR doit :

- Effectuer une déclaration d'exonération (cerfa 10791*02) dans les 30 jours suivant l'embauche
- Adresser une demande à l'URSSAF qui envoie une réponse dans les 3 mois.

COÛT POUR L'ENTREPRISE / CALCUL ESTIMATIF

Base de salaire mensuel au SMIC (1467 € brut au 01.01.2016)
CDD de 12 mois /35 h hebdo.

Salaire mensuel brut	1 467 €
Charges patronales	563 €
Salaire chargé	2 030 €
Exonération ZRR	391 €
Charges patronales restant dues	172 €
Coût / employeur :	1 638 €

- Cumulable avec la mesure fiscale du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)
- **Economie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 4 697 € / an**

► Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1907 € brut/mois) :
économie de charges patronales = 6 106 €/an

► TABLEAU COMPARATIF

	AIDE TPE TER SALARIÉ	AIDE EMPAUCHE PME	EXONÉRATION ZONE REVITALISATION RURALE - ZRR
CONDITIONS	<p>- TPE sans employé depuis au moins 12 mois</p> <p>- Embauche en CDI ou CDD + de 6 mois ; temps plein ou partiel.</p> <p>- S'applique entre le 09/06/15 et jusqu'au 31/12/16</p>	<p>- PME de - de 250 salariés</p> <p>- CDI ou CDD de 6 mois et plus Temps Plein ou partiel</p> <p>- Transformation d'un CDD en CDI</p> <p>- Salaires jusqu'à 1,3 SMIC (soit 1906€ brut/mois ou 22 877€ annuel brut)</p> <p>- Application de la mesure à partir du 18/07/2016 et jusqu'au 31/12/2016</p>	<p>- Entreprise de - de 50 salariés située en ZRR</p> <p>- CDI ou CDD de 12 mois minimum, temps plein ou partiel</p> <p>- Salarié embauché (CDI) pour accroissement d'activité exclusivement</p> <p>- Salaire jusqu'à - 2,4 SMIC (soit - de 3520 € brut/mois)</p> <p>- L'embauche doit avoir pour effet un accroissement effectif dans la limite de 50 salariés</p>
AIDE	<p>- 2000 € par an</p> <p>- 4000 € sur 24 mois maximum</p> <p>- 500 € versés trimestriellement</p> <p>- Aide proratisée si contrat à temps partiel</p>	<p>- 2000 € par an</p> <p>- 4000 € sur 24 mois maximum</p> <p>- 500 € versés trimestriellement</p> <p>- Aide proratisée si contrat à temps partiel</p>	<p>Exonération des charges patronales pendant 12 mois.</p> <p>L'exonération porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurances sociales - Allocations familiales <p>- Exonération totale des charges patronales jusqu'à 1,5 SMIC (soit 2199€ brut mensuel)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exonération dégressive si salaire compris entre 1,5 et - de 2,4 SMIC.
CUMUL POSSIBLE	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de cumul possible avec autres aides à l'insertion • Bénéficie de la Réduction bas salaires (Loi FILLON) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de cumul possible avec autres aides à l'insertion • Bénéficie de la Réduction bas salaires (Loi FILLON) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de cumul possible avec autres aides à l'insertion
<p>Coût pour l'entreprise</p> <p>Base de salaire mensuel : SMIC (1467€ brut) pour CDD de 12 mois / 35 h hebdo.</p> <p>Ces calculs sont estimatifs et affichent des tendances. Certains taux de cotisations varient d'une entreprise à l'autre (exemple : accident du travail)</p>	<p>Salaires mensuel brut 1 467 €</p> <p>Charges patronales 563 €</p> <p>Salaires chargés 2 030 €</p> <p>Exonération Fillon 411 €</p> <p>Aide PME (2000€ /12) 167 €</p> <p>Coût / employeur : 1 452 €</p> <p>Exonération de 100 % de charges patronales : exonération Fillon + aide PME</p> <p>Economie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 6 931 € / an</p> <p>Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1 907 € brut/mois) : économie de charges patronales = 4 466 € / an</p>	<p>Salaires mensuel brut 1 467 €</p> <p>Charges patronales 563 €</p> <p>Salaires chargés 2 030 €</p> <p>Exonérations ZRR 391 €</p> <p>Charges patronales restant dues 172 €</p> <p>Soit (563,28 € - exos de 391,45 €)</p> <p>Coût / employeur : 1 638 €</p> <p>Economie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 4 697 € / an</p> <p>Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1 907 € brut/mois) : économie de charges patronales = 6 106 € / an</p>	<p>Salaires mensuel brut 1 467 €</p> <p>Charges patronales 563 €</p> <p>Salaires chargés 2 030 €</p> <p>Exonérations ZRR 391 €</p> <p>Charges patronales restant dues 172 €</p> <p>Soit (563,28 € - exos de 391,45 €)</p> <p>Coût / employeur : 1 638 €</p> <p>Economie de charges patronales pour un salarié au SMIC = 4 697 € / an</p> <p>Si salaire de 1,3 SMIC (soit 1 907 € brut/mois) : économie de charges patronales = 6 106 € / an</p>

Le CICE est une mesure fiscale. Il n'apparaît pas sur la fiche de paie mais il est cumulable avec ces 3 aides

► OBJECTIF

Il s'agit d'apporter une aide aux entreprises de moins de 11 salariés qui embauchent des apprentis mineurs.
La mesure concerne les embauches réalisées à partir du 1/06/2015.
L'État prend à sa charge la rémunération de l'apprenti et les cotisations sociales de l'employeur.

► BÉNÉFICIAIRES

- TPE (Très Petites Entreprises) moins de 11 salariés
- Embauche d'un jeune âgé **de moins de 18 ans en contrat d'apprentissage**
- Aide versée pendant **les 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage.**

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- Le montant de **l'aide forfaitaire est de 1 100 € par trimestre soit 4 400 €** pour la première année du contrat d'apprentissage
- L'aide est cumulable avec les différents dispositifs existants :
- **Prime à l'apprentissage** : 1 000 € par année de formation, versés par les Régions à l'embauche de l'apprenti
- **Aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire** : 1 000 € versés à l'embauche par les Régions, pour la 1ère année
- Crédit d'impôts de 1 600 € pour la 1ère année

► CUMUL DES AIDES POSSIBLES POUR LA MESURE «TPE JEUNE APPRENTI »

Le cumul de ces mesures permet à l'employeur d'obtenir des aides d'un montant supérieur au coût de l'apprenti pour l'employeur :

- Coût de l'apprenti pour l'employeur la 1ère année : 4 430 €
- Total des aides financières (sociales et fiscales) pour la 1ère année : 7 000 € ou 8 000 € si 1er apprenti ou apprenti supplémentaire
- Coût net pour l'employeur au titre de la 1ère année : - 3 570 € soit un montant d'aides supérieur au coût pour l'employeur.

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Après enregistrement du contrat d'apprentissage par la Chambre Consulaire, l'employeur peut valider en ligne sa demande d'aide pré-remplie.

La demande est ensuite télé transmise par l'Etat à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs

Lien : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/upload/docs/application/pdf/2015-06/apprentissage-primetaides.pdf

► AIDES A L'APPRENTISSAGE

AIDES À L'EMBAUCHE	MOINS DE 11 SALARIÉS	DE 11 À 249 SALARIÉS	250 SALARIÉS ET PLUS
TPE Jeune apprenti (moins de 18 ans)	4 400 € la première année		
Prime Apprentissage TPE	1 000 € par an versés par la Région		
Aide recrutement 1er apprenti ou apprenti supplémentaire	1 000 € minimum versés par la Région	1 000 € minimum versés par la Région	
Exonération charges sociales et fiscales (à titre indicatif)	Exonération des cotisations sociales patronales et salariales (sauf AT-MP). Exonération des taxes sur salaire, taxe d'apprentissage, CSG, CRDS	Exonération des cotisations sociales patronales et salariales, assurances sociales et allocations familiales, CSG, CRDS	Exonération des cotisations sociales patronales et salariales, assurances sociales et allocations familiales, CSG, CRDS
Crédit d'impôt	1 600 € pour la première année de formation de niveau III ou inférieur 2 200 €, quel que soit le diplôme, dans des cas particuliers (TH, CIVIS, entreprise du patrimoine vivant)	1 600 € pour la première année de formation de niveau III ou inférieur 2 200 €, quel que soit le diplôme, dans des cas particuliers (TH, CIVIS, entreprise du patrimoine vivant)	1 600 € pour la première année de formation de niveau III ou inférieur 2 200 €, quel que soit le diplôme, dans des cas particuliers (TH, CIVIS, entreprise du patrimoine vivant)
Aides AGEFIPH Apprentis en situation de handicap	De 1 500 € à 9 000 € à la conclusion du contrat. Aide à la pérennisation de 1 000 à 4 000 €.	De 1 500 € à 9 000 € à la conclusion du contrat. Aide à la pérennisation de 1 000 à 4 000 €.	De 1 500 € à 9 000 € à la conclusion du contrat. Aide à la pérennisation de 1 000 à 4 000 €.

Simulateur pour calcul de rémunération : www.alternance.emploi.gouv.fr

► OBJECTIF

Aider les entreprises à recruter un jeune en contrat à durée indéterminée (CDI) en allégeant le coût de l'embauche

► BÉNÉFICIAIRES

- Tous les employeurs relevant du régime d'assurance chômage, sauf particulier employeur
- Concerne tous les jeunes de moins de 26 ans
- Contrat CDI obligatoire Temps plein ou temps partiel, y compris recrutement après un CDD

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- Exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pendant **4 mois si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, 3 mois dans les autres cas** (à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai).
- **Cumul possible de l'exonération** avec l'aide au contrat de génération et avec des aides accordées dans le cadre des contrats emploi d'avenir ou contrat de professionnalisation conclus en CDI
- **Réduction Loi « Fillon »**

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Il déclare l'embauche du jeune à l'URSSAF, à l'aide du Bordereau Récapitulatif des Charges (BRC).
- L'exonération s'applique à l'initiative de l'employeur sans autorisation préalable. Il convient de déclarer l'exonération auprès de l'URSSAF en utilisant le code type personnel (CTP) suivant : CTP 343 «RG Exo cot pat chom CDI - 26 ans

► MONTANT DE L'AIDE

COÛT POUR L'ENTREPRISE / CALCUL ESTIMATIF

Base de salaire mensuel au SMIC (1467 € brut au 01.01.2016) –
CDI 35 h hebdo.

Salaire mensuel brut	1 467 €
Charges patronales	563 €
Salaire chargé	2 030 €
Exonération Fillon	411 €
Exonération Ass chômage	59 €
Coût / employeur :	1 638 €

- Entreprises < 50 salariés : exonération pour une durée de 4 mois (235 € au total)
- Entreprises > 50 salariés : exonération pour une durée de 3 mois (176 € au total)

L'exonération s'applique lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai. C'est donc la fin de la période d'essai qui génère le droit à exonération, pendant une durée maximum de 3 à 4 mois en fonction de l'effectif de l'entreprise.

► OBJECTIF

Faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, en leur permettant de se former par le contrat de professionnalisation, en vue d'acquérir de nouvelles compétences.

► BÉNÉFICIAIRES

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue. Les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises d'armement maritime ainsi que les entreprises de travail temporaire qui peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
- Sont exclus l'Etat, les Collectivités Territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.
- Demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.
- Le salarié embauché n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début de contrat.

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- L'aide apportée est de **2 000 €**.
- Un premier versement de **1 000 €** est effectué à l'issue du 3ème mois à compter de la date d'exécution du contrat de travail
- Le solde (1 000 €) est versé à la fin du 10ème mois du contrat
- L'aide peut être cumulée avec l'aide forfaitaire à l'employeur de Pôle emploi.

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Un formulaire de demande d'aides, complété et signé est à adresser à Pôle emploi services - TSA 40101 - 92891 Nanterre cedex 9, dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat.

Il doit être accompagné des pièces suivantes

- La copie du contrat de professionnalisation «volet 1 de la liasse Cerfa n° 12434-01» dûment complété, daté et signé par l'employeur et le salarié

Lien : www.alternance.emploi.gouv.fr

- La décision de prise en charge financière que l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) doit retourner à l'employeur dans les 20 jours de la réception du contrat de professionnalisation ou, à défaut, la preuve du dépôt du contrat auprès de cet organisme
- Un justificatif de coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.

Obligations de l'employeur

- Aucun licenciement économique ne doit avoir eu lieu sur le poste pourvu par le recrutement au cours des 6 derniers mois précédant la date du début de contrat
- Il doit fournir à Pôle Emploi une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est toujours en cours au moment du versement de l'aide.
- 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.

Lien : www.pole-emploi.fr

► OBJECTIF

Inciter les entreprises à embaucher des jeunes en CDI et à maintenir dans l'emploi des seniors pour répondre à trois enjeux :

- Insertion en emploi durable des jeunes
- Maintien ou recrutement des seniors
- Transmission des savoirs et compétences

► CONDITIONS DU VERSEMENT DE L'AIDE

Mettre en place un binôme jeune/senior dans les conditions suivantes :

- **Embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé)**, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en CDI (à temps plein ou à 4/5ème avec l'accord du jeune).

ET

- **Maintenir dans l'emploi un senior âgé d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans si TH)**
- **ou recruter en CDI un senior âgé de 55 ans ou plus.**

L'aide est également ouverte pour le recrutement d'un jeune de moins de 30 ans s'il est envisagé de transmettre l'entreprise au plus tôt six mois à l'issue de son recrutement.

► BÉNÉFICIAIRES

- Tous les employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux) de moins de 300 salariés sous conditions (à jour des contributions sociales, absence de licenciement économique...)
- Les entreprises de **300 salariés et plus ne sont pas éligibles à cette aide**. Elles doivent négocier un accord Contrat de génération pour l'embauche des jeunes et maintien de seniors dans l'emploi et la transmission des savoirs.

► AIDE À L'EMPLOYEUR

- Montant **maximum de 12 000 €** ; soit 4 000 € par an si le binôme dure 3 ans (aide proratisée en cas de temps partiel et selon la durée d'exécution des contrats)
- Versée trimestriellement par Pôle emploi à compter du premier jour d'exécution du CDI du jeune. Dans le cadre d'une embauche d'un jeune

en contrat d'apprentissage en CDI, l'aide sera attribuée à l'issue de la période d'apprentissage.

- Le montant de l'aide est doublé (soit 24 000 € maximum sur 3 ans) si l'entreprise, qui recrute le jeune de moins de 26 ans en CDI, embauche simultanément (ou au plus tôt 6 mois avant ce recrutement) un salarié âgé d'au moins 55 ans.
- **L'aide « contrat de génération » peut être cumulée** avec les aides liées au contrat de professionnalisation, la réduction Fillon ainsi que le CICE (Crédit d'Impôt pour la compétitivité).
- Aides de l'AGEFIPH si le jeune est en situation de Handicap

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Démarches

L'employeur doit effectuer, **dans les 3 mois** suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide au titre du contrat de génération ; ou le 1er jour du CDI du jeune à l'issue de la période d'apprentissage.

- Soit directement en ligne à partir de [l'espace Employeurs de Pôle emploi](#)
- Soit en envoyant le [formulaire papier de demande](#) à Pôle emploi Services – TSA 80114 – 92 891 Nanterre Cedex 9

Formulaire disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande-aide-cg-formulaire-et-notice-octobre2015.pdf>

Obligations de l'employeur

À la fin de chaque trimestre, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné (par exemple, en avril pour la période janvier-mars).

L'actualisation trimestrielle peut être effectuée directement en ligne à partir du compte Employeurs Pôle emploi.

En cas de démission du jeune, l'aide est maintenue si l'entreprise embauche un autre jeune. Elle sera interrompue en cas de rupture du CDI.

Lien : www.pole-emploi.fr

► RAPPEL DE LA LOI

Toute entreprise du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial employant au moins 20 salariés sont tenus d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

► OBJECTIF

Favoriser l'emploi des travailleurs handicapés en lien avec l'obligation légale et/ou mettre en œuvre des actions en leur faveur.

L'obligation d'emploi s'adresse à tous les salariés en situation de handicap qu'ils soient en CDI, CDD, intérim, à temps complet ou non, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

A NOTER

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas de recrutement d'un salarié handicapé et sous certaines conditions. **Les aides ne sont plus automatiques** mais doivent être **prescrites par les organismes de placement spécialisés**.

► AIDES PRINCIPALES EXISTANT AU 01/01/2016

- Aide à l'Insertion Professionnelle (A.I.P.)
- Aide au tutorat
- Aide aux emplois d'avenir
- Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Ces aides étant soumises à des évolutions régulières, il est nécessaire de consulter le site de l'AGEFIPH

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Démarches

Effectuer une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) avant le 1er mars de l'année N (par courrier ou par télé-déclaration) auprès de l'AGEFIPH pour déclaration au titre de l'année N-1 (exemple le 01/03/2016 pour déclaration au titre de l'année 2015).

Obligations de l'employeur

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi ou d'absence de déclaration, l'entreprise est redevable d'une pénalité, versée au trésor public, égale à la contribution due ou restant due à l'AGEFIPH.

Le montant est calculé en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par **1500 fois le SMIC horaire** et ce quel que soit l'effectif total de salariés dans l'entreprise, **majoré de 25%**.

► CONTACT

- La délégation AGEFIPH de la Région - www.agefiph.fr/
- CAP EMPLOI du département d'implantation de l'employeur www.capemploi.com (onglet : annuaire)

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI - CAE) - SECTEUR NON MARCHAND

ARRÊTÉ PRÉFECTORAL DU 15/04/2016

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - LOI 2008-1249 DU 1/12/2008

► OBJECTIF

Faciliter l'insertion professionnelle, **dans le secteur non marchand**, de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

Organismes de droit privé à but non lucratif, collectivités territoriales, personnes morales de droit public (GIP...); personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...)

Sont exclus les services de l'Etat.

► BÉNÉFICIAIRES ET MESURES DE PRISE EN CHARGE

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	DURÉE DE CONVENTION ET TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR AU 1/01/2016	
	CDD DE 12 MOIS ET PLUS	CDI
<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de moins de 26 ans hors Quartiers Politique de la Ville en difficulté d'insertion et ne pouvant accéder aux emplois d'avenir - Demandeurs d'emploi justifiant de 12 mois d'inscription au cours des 24 derniers mois - Bénéficiaires des minimas sociaux - Situations particulières : <ul style="list-style-type: none"> - bénéficiaires RSA (taux de prise en charge fixé par convention Etat/département) - sur dérogation (voir avec le prescripteur) 	<p>Taux de prise en charge : 65% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 20 heures</p>	<p>Taux de prise en charge : 65% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 24 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 20 heures</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans - Résidents dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV) demandeurs ou en recherche d'emploi - Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi 	<p>Taux de prise en charge : 80% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 20 heures</p>	<p>Taux de prise en charge : 80% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 24 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 20 heures</p>

CAS PARTICULIERS : MESURES SPÉCIFIQUES ÉLABORÉES AU NIVEAU NATIONAL

<ul style="list-style-type: none"> - CAE Signés avec Etablissements locaux d'enseignement, par exemple pour l'accompagnement d'élèves handicapés 	<p>Taux de prise en charge : 70 % du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 20 heures</p> <p>Contrat de travail : Durée hebdomadaire modulable jusqu'à 26 heures pour tenir compte des contraintes de service.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi de 18 à moins de 30 ans titulaires d'un diplôme égal ou inférieur au bac pour des postes CAE Adjoint de Sécurité (CAE/ADS) 	<p>Taux de prise en charge : 70% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 24 mois</p> <p>Durée hebdomadaire du travail prise en charge : 35 heures</p>

Les bénéficiaires et mesures de prise en charge sont susceptibles d'être modifiés par voie d'arrêté préfectoral.

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI - CAE) - SECTEUR NON MARCHAND

ARRÊTÉ PRÉFECTORAL DU 15/04/2016

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - LOI 2008-1249 DU 1/12/2008

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle** auprès du prescripteur compétent avant la conclusion du contrat de travail.
- **Elaborer un parcours de formation** qui comprend obligatoirement :
 - Des **actions de formations adaptées** selon le profil du bénéficiaire : actions de pré-qualification, acquisitions de nouvelles compétences, remise à niveau, formation qualifiante, VAE.
 - **Et/ou une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** en entreprise avec pour objectif de faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire
- **Désigner un tuteur** qui accompagnera le bénéficiaire pendant la durée du contrat.
- **Fournir une attestation d'expérience professionnelle** au salarié, à sa demande, ou au plus tard 1 mois avant la fin de son contrat CAE.

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi** :
pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi** :
pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale** : pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info
(Onglet Missions locales, onglet Annuaire)
- **Conseil Départemental** :
pour les bénéficiaires du RSA
Lien : [contacter le Conseil Départemental concerné](#)

► OBJECTIF

Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans qualification ou peu qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Un plan de formation doit obligatoirement être mis en place pour le salarié embauché en Emploi d'Avenir.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Les organismes de droit privé à but non lucratif
- Les collectivités territoriales et leurs groupements
- Les autres personnes morales de droit public, à l'exception des services de l'Etat (Hôpitaux, Etablissements hospitaliers ou du secteur médico-social...)
- Les structures d'insertion par l'activité économique (sous certaines conditions)
- Les groupements d'employeurs type GEIQ
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (bailleurs sociaux, HLM...)

► BÉNÉFICIAIRES ET MESURES DE PRISE EN CHARGE

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	DURÉE DE CONVENTION ET TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR AU 1/01/2016		COÛT POUR L'EMPLOYEUR
	CDD	CDI	SIMULATION : CDD 12 MOIS À 35H
<p>- Jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis sans diplôme de leur formation initiale</p> <p>- Jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois</p> <p>- Travailleurs handicapés de moins de 30 ans</p> <p>- Jeunes ayant au plus le niveau BAC + 3, à condition qu'ils résident en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR).</p>	<p>Durée du contrat : 3 ans, soit 36 mois maximum ou 12 mois, renouvelables 2 fois</p> <p>Taux de prise en charge : 75% du SMIC brut pendant 3 ans</p> <p>Durée hebdomadaire de travail Temps plein</p>	<p>Taux de prise en charge : 75% du SMIC brut</p> <p>Durée hebdomadaire de travail Temps plein</p>	<p>SMIC mensuel brut : 1 467 €</p> <p>Aide de l'Etat : (75% de 1 467 €) = 1 100 € mois</p> <p>Soit 13 200 € / An</p>

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Démarches

L'employeur doit contacter Pôle emploi, la Mission locale, ou Cap emploi selon la situation du jeune.

Il élabore la fiche de poste et désigne un tuteur en charge du suivi du jeune.

Il renseigne et signe la demande d'aide et constitue le dossier d'engagement et de suivi en précisant le parcours de formation qui a été défini

La convention est signée entre le jeune, la Mission locale ou Cap emploi et l'employeur.

L'employeur communique chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Obligations de l'employeur

- **Nommer un tuteur, salarié de l'entreprise** qui aura à charge d'accueillir le bénéficiaire en emploi d'avenir, l'informer et le guider dans l'exercice de son métier et d'assurer le suivi régulier du salarié pendant toute la durée du contrat, en lien avec le référent (Mission locale ou Cap emploi), en charge du suivi personnalisé du jeune.
- **Définir un parcours de formation.** Les actions du parcours de formation pourront être réalisées sur le temps de travail ou en dehors, en interne et/ou en externe. Elles pourront concerner l'acquisition des savoirs de base mais également la professionnalisation, voire la qualification. Le conseiller Mission locale ou Cap emploi accompagne le jeune pour construire et suivre l'évolution de son parcours.
- Réaliser un bilan **d'étape annuel**, et le **bilan final d'évaluation** du parcours du salarié, au plus tard deux mois avant l'échéance de l'aide

En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur a l'obligation de rembourser les aides perçues.

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi :**
pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi :**
pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale :** pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info
(Onglet Missions locales, onglet Annuaire)

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI CIE) - SECTEUR MARCHAND

ARRÊTÉ PRÉFECTORAL DU 15/04/2016

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - LOI 2008-1249 DU 1/12/2008

► OBJECTIF

Faciliter l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi dans les entreprises du secteur marchand.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

Tous les employeurs du secteur marchand (entreprises, associations, groupements d'employeurs...)

► BÉNÉFICIAIRES ET MESURES DE PRISE EN CHARGE

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	DURÉE DE CONVENTION ET TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR AU 1/01/2016		COÛT POUR L'EMPLOYEUR SIMULATION : CDD 12 MOIS À 35H
	CDD 12 MOIS ET PLUS	CDI	
<p>-Jeunes de moins de 26 ans hors Quartier Politique de la Ville, en difficulté d'insertion et ne pouvant accéder aux emplois d'avenir</p> <p>-Demandeurs d'emploi justifiant de 12 mois d'inscription au cours des 24 derniers mois</p> <p>-Bénéficiaires des minimas sociaux</p>	<p>Taux de prise en charge : 30% du SMIC brut</p> <p>Durée convention : La moitié de la durée du CDD (arrondi au chiffre inférieur)</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 24 à 35 heures</p>	<p>Taux de prise en charge : 30% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 24 à 35 heures</p>	<p>SMIC mensuel brut : 1 467 €</p> <p>Aide de l'Etat : (30% de 1 467 €) = 440 € mois, Soit 5 280 € / An</p> <p>Exonération loi « Fillon » = 411 € mois, Soit 4 931 € / An</p> <p>Aide totale à l'employeur est de : (5 280 € + 4 931 €) soit 10 211 €/an</p>
	CDD 6 MOIS ET PLUS	CDI	
<p>-Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans</p> <p>-Résidents dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV) demandeurs ou en recherche d'emploi</p> <p>-Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p>	<p>Taux de prise en charge : 40% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : La moitié de la durée du CDD (arrondi au chiffre inférieur)</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 24 à 35 heures</p> <p>Aucun recrutement en CDD inférieur à 6 mois n'est éligible, ni aucun contrat saisonnier</p>	<p>Taux de prise en charge : 40% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire de travail : De 24 à 35 heures</p>	<p>SMIC mensuel brut : 1 467 €</p> <p>Aide de l'Etat : (40% de 1 467 €) = 587 € mois, Soit 7 044 € / An</p> <p>Exonération loi « Fillon » = 411 € mois, Soit 4 931 € / An</p> <p>Aide totale à l'employeur est de : (7 044 € + 4 931 €) soit 11 975 €/an</p>

Les bénéficiaires et mesures de prise en charge sont susceptibles d'être modifiés par voie d'arrêté préfectoral.

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI CIE) - SECTEUR MARCHAND ARRÊTÉ PRÉFECTORAL DU 15/04/2016

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - LOI 2008-1249 DU 1/12/2008

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR TOUT CIE

- **Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle** auprès du prescripteur compétent avant la conclusion du contrat de travail.
- **La convention CUI-CIE** peut mentionner des actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne
- **Assurer la formation et l'ensemble des actions prévues dans la convention**
- La personne en contrat CIE peut bénéficier d'une **période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur sans que son contrat de travail soit rompu.**
- Nommer un **salarié qualifié**, (au moins 2 ans d'expérience) pour **assurer le tutorat** du CIE dans l'entreprise.
- **Fournir une attestation d'expérience professionnelle** au salarié, à sa demande, **ou au plus tard 1 mois avant la fin de son contrat CIE.**

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi :**
pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi :**
pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale :** pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info
(Onglet Missions locales, onglet Annuaire)

► OBJECTIF

Le CIE-Starters est un contrat aidé dans le secteur marchand à destination des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il a pour but, grâce à une aide financière apportée à l'employeur, de faciliter l'accès durable à l'emploi des jeunes. Le montant de l'aide est fixé au niveau régional à hauteur de 45% du SMIC horaire brut.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

► BÉNÉFICIAIRES ET MESURES DE PRISE EN CHARGE

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	DURÉE DE CONVENTION ET TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR AU 1/01/2016		COÛT POUR L'EMPLOYEUR
	CDD 6 MOIS ET PLUS	CDI	SIMULATION : CDD 12 MOIS À 35H
<p>Jeunes de moins de 30 ans en difficultés d'insertion étant soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Résidents des quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) -Bénéficiaires du RSA -Demandeurs d'emploi de longue durée -Travailleurs handicapés -Ayant été suivis dans le cadre d'un dispositif deuxième chance (Garantie jeunes, Ecoles et formation) -Ayant bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand 	<p>Taux de prise en charge : 45% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : La moitié de la durée du CDD (arrondi au chiffre inférieur)</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 24 à 35 heures</p>	<p>Taux de prise en charge : 45% du SMIC brut</p> <p>Durée de la convention : 12 mois</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 24 à 35 heures</p>	<p>SMIC mensuel brut : 1 467 €</p> <p>Aide de l'Etat : (45% de 1 467 €) = 660 € mois, Soit 7 920 € / An</p> <p>Exonération loi « Fillon » = 411 € mois, Soit 4 931 € / An</p> <p>Aide totale à l'employeur est de : (7 920 € + 4 931 €) soit 12 851 €/an</p>

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR TOUT CIE

- **Déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle** auprès du prescripteur compétent
- **Elaborer un parcours de formation** qui comprend obligatoirement :
 - **Des actions de formations adaptées** selon le profil du bénéficiaire : actions de pré-qualification, acquisitions de nouvelles compétences, remise à niveau, formation qualifiante, VAE.
- **Assurer la formation et l'ensemble des actions prévues dans la convention**
- La personne en contrat CIE peut bénéficier d'une **période de mise en situation en milieu professionnel** auprès d'un autre employeur sans que son contrat de travail soit rompu.
- **Nommer un salarié qualifié**, (au moins 2 ans d'expérience) **pour assurer le tutorat** du CIE dans l'entreprise.
- **L'employeur doit fournir une attestation d'expérience professionnelle** au salarié, à sa demande, ou **au plus tard 1 mois avant la fin de son contrat CIE.**

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi :**
pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi :**
pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale :** pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info
(Onglet Missions locales, onglet Annuaire)

► OBJECTIF

Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans qualification ou peu qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Un plan de formation doit **obligatoirement** être mis en place pour le salarié embauché en Emploi d'Avenir.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

Les employeurs du secteur marchand.

► BÉNÉFICIAIRES ET MESURES DE PRISE EN CHARGE

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE	DURÉE DE CONVENTION ET TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR AU 1/01/2016		COÛT POUR L'EMPLOYEUR
	CDD	CDI	SIMULATION : CDD 12 MOIS À 35H
<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis sans diplôme de leur formation initiale - Jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois - Travailleurs handicapés de moins de 30 ans - Jeunes ayant au plus le niveau BAC + 3, à condition qu'ils résident en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR). 	<p>Durée du contrat : 3 ans, soit 36 mois maximum ou 12 mois, renouvelables 2 fois</p> <p>Taux de prise en charge : 35% du SMIC brut pendant 3 ans</p> <p>47% pour les GEIQ et les Entreprises d'insertion</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 17h30 à 35h</p> <p>Aucun contrat saisonnier n'est éligible aux EAV</p>	<p>Taux de prise en charge : 35% du SMIC brut pendant 3 ans</p> <p>Durée hebdomadaire de travail De 17h30 à 35h</p>	<p>SMIC mensuel brut : 1 467 €</p> <p>Aide de l'Etat : (35% de 1 467 €) = 513 € mois, Soit 6 156 € / An</p> <p>Exonération loi « Fillon » = 411 € mois, Soit 4 931 € / An</p> <p>Aide totale à l'employeur est de : (6 156 € + 4 931 €) soit 11 087 €/an</p>

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Démarches

- L'employeur doit contacter **Pôle Emploi, la Mission locale, ou Cap emploi** selon la situation du jeune
- **Elaborer la fiche de poste et désigner un tuteur en charge du suivi du jeune**
- Il doit renseigner et signer la demande d'aide et constituer le dossier d'engagement et de suivi en précisant le parcours de formation qui a été défini.
- La convention est signée **entre le jeune, la Mission Locale ou Cap emploi et l'employeur**
- **L'employeur communique chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.**

Obligations de l'employeur

- **Nommer un tuteur, salarié de l'entreprise** qui aura à charge d'accueillir le bénéficiaire en emploi d'avenir, l'informer et le guider dans l'exercice de son métier et d'assurer le suivi régulier du salarié pendant toute la durée du contrat, en lien avec le référent (Mission locale ou Cap emploi), en charge du suivi personnalisé du jeune.
- **Définir un parcours de formation.** Les actions du parcours de formation pourront être réalisées sur le temps de travail ou en dehors, en interne et/ou en externe. Elles pourront concerner l'acquisition des savoirs de base mais également la professionnalisation, voire la qualification. Le conseiller Mission locale ou Cap emploi accompagne le jeune pour construire et suivre l'évolution de son parcours.
- Réaliser un bilan **d'étape annuel**, et le **bilan final d'évaluation** du parcours du salarié, au plus tard deux mois avant l'échéance de l'aide

En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur a l'obligation de rembourser les aides perçues.

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi :**
pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi :**
pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale :** pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info
(Onglet Missions locales, onglet Annuaire)

► OBJECTIF

Permettre à un jeune ou à une personne en situation de handicap d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Tout employeur relevant du secteur artisanal, commercial, industriel agricole ou associatif,
- Tout organisme de prêt de main d'œuvre (groupements d'employeurs et entreprises de travail temporaire),
- Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial

► BÉNÉFICIAIRES

- **Jeunes de 16 à 25 ans** révolus
- **Jeunes de 26 à 30 ans**, si le contrat est conclu dans l'année suivant :
 - Un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ou complémentaire
 - La rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (inaptitude physique et temporaire du salarié, cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur...)
- Sans limitation d'âge pour les personnes porteuses d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation suivie
- Personnes reconnues travailleurs handicapés (sans limitation d'âge)

► STATUT DU BÉNÉFICIAIRE / RÉMUNÉRATION

- CDD de 1 à 3 ans, voire 4 ans pour une personne en situation de handicap ou CDI débutant par une période d'apprentissage
- **Rémunération** versée par l'entreprise pendant la période d'apprentissage. Pourcentage du SMIC brut mensuel (de 25% à 78%) selon l'âge de l'apprenti, le diplôme préparé et son ancienneté dans le contrat.
- **Le salaire net est égal au salaire brut** : le contrat d'apprentissage bénéficie d'un statut avantageux car il est **intégralement exonéré des charges sociales patronales et salariales.**
- **Le salaire des apprentis est exonéré d'impôt sur le revenu, dans une limite égale au montant annuel du SMIC (soit 17 600 € en 2016).**

► COÛT POUR L'ENTREPRISE

ÂGE	SALAIRE APPRENTI : ÂGE / ANNÉES / TAUX SUR LA BASE D'UN SMIC MENSUEL SOIT 1 467 € BRUT			COÛT POUR L'EMPLOYEUR
	CDD DE 1 À 3 ANS / CDI			
	1ÈRE ANNÉE	2ÈME ANNÉE	3ÈME ANNÉE	
16 à 17 ans	25% du SMIC Soit 367 €	37% du SMIC Soit 543 €	53% du SMIC Soit 777 €	
18 à 20 ans	41% du SMIC Soit 601 €	49% du SMIC Soit 719 €	65% du SMIC Soit 953 €	
À partir de 20 ans	53% du SMIC Soit 777 €	61% du SMIC Soit 895 €	78% du SMIC Soit 1 144 €	

► OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Désigner un maître d'apprentissage (tuteur)** justifiant d'une expérience professionnelle et qualification suffisantes. Celui-ci sera chargé d'assurer le suivi régulier de l'apprenti pendant toute la durée du contrat et effectuera le lien avec le centre de formation (CFA).
- Permettre à l'apprenti de suivre les enseignements théoriques professionnels. La formation est comprise dans le temps de travail effectif.

► OÙ S'ADRESSER

Centres de Formation d'Apprentis
Chambres Consulaires : Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Chambre d'Agriculture Mission Locale, Pôle emploi, CAP Emploi

Lien contrat d'apprentissage :
www.alternance.emploi.gouv.fr

Rappel : voir Fiche 4 Aide TPE Jeune apprenti et Tableau Aides à l'apprentissage

► OBJECTIF

Favoriser l'insertion professionnelle par l'accès à une qualification reconnue par les branches professionnelles : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou une qualification reconnue dans une Convention Collective Nationale (CCN) de branche.

► EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue
- Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant
- Les entreprises de travail temporaire (ETT)
- **Sont exclus l'Etat, les Collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.**

► BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

► STATUT DU BÉNÉFICIAIRE / RÉMUNÉRATION

- Salarié en CDD de 6 à 12 mois ou en CDI
- CDD renouvelable 1 fois pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue, ou si la qualification visée n'a pas été obtenue.

► RÉMUNÉRATION MINIMALE

- Jeunes de moins de 26 ans : de 55% à 80% du SMIC selon l'âge et le niveau de formation
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : **85% du minimum conventionnel** (Plancher : 100% du SMIC)

► AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

- Financement de la formation par l'OPCA
- Financement du tutorat par l'OPCA
- Dispense de versement de l'indemnité de précarité (CDD)
- Réduction possible du montant de la taxe d'apprentissage pour les entreprises \geq 250 salariés, dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 5% de la masse salariale de 2015.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

► COÛT POUR L'ENTREPRISE

Le coût salarial du contrat de professionnalisation varie selon l'âge et le niveau de formation du salarié.

ÂGE	NIVEAU DE FORMATION		AIDES ET COÛT POUR L'ENTREPRISE
	INFÉRIEUR À NIVEAU 4 (BAC)	NIVEAU 4 (BAC PRO) OU ÉQUIVALENT	
Jeunes moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC	Aides spécifiques -Aide forfaitaire si embauche de D.E de + de 26 ans (versée par Pôle emploi) -Aide supplémentaire de 2000 € si embauche d'un D.E de + de 45 ans (versée par Pôle emploi) -Aides de l'AGEFIPH à l'embauche d'une personne handicapée
Jeunes de 21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC	+ Exonérations de charges sociales - Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires - Exonération des cotisations patronales d'assurance sociale et allocations familiales si salarié de + de 45 ans -Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
Demandeurs d'emploi de 26 ans et +	85% du SMIC		

► DÉMARCHES ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Conclure le contrat de professionnalisation : cf. modèle -type (formulaire EJ 20 - Cerfa N° 12434*02) disponible sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr

Obligations de l'employeur

- Transmettre le dossier à l'OPCA dont relève l'entreprise au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat.
- L'OPCA valide le dossier et décide de sa prise en charge. Dépôt du contrat à la DIRECCTE
- L'employeur demande les aides auprès de Pôle emploi : formulaires spécifiques disponibles sur le site de Pôle emploi
- Si obtention d'une qualification reconnue dans une CCN de branche, l'employeur remet au salarié une attestation.

► OÙ S'ADRESSER

- **Pôle Emploi** : pour tout public demandeur d'emploi
Lien : www.pole-emploi.fr
- **Cap Emploi** : pour les personnes en situation de handicap
Lien : www.capemploi.com (Onglet Annuaire)
- **Mission Locale** : pour les jeunes de moins de 26 ans
Lien : www.unml.info (Onglet Missions locales, onglet Annuaire)



NOTES

NOTES



