



Se repérer dans le labyrinthe des contrats aidés

Embaucher coûte cher. Pour favoriser l'emploi, le Gouvernement propose chaque année de nouveaux contrats dits «aidés». Cet adjectif indique que, moyennant certaines conditions, l'entreprise peut bénéficier d'avantages pour recruter. Ces contrats ont tous le même objectif, favoriser l'insertion professionnelle des personnes à la recherche d'un emploi. Pour les entreprises, c'est vite le casse-tête, pourquoi tel contrat plutôt que tel autre ? La solution varie en fonction du contexte de l'entreprise. Le Francilien Info Entreprise passe en revue six contrats qui vous permettront de choisir le plus adapté à votre situation.

Le contrat d'apprentissage

Les publics concernés

- Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans (voire plus avec une dérogation, et peut être bientôt dès 14 ans) ayant effectué le 1er cycle de l'enseignement secondaire.
- Le contrat de travail est un CDD dont la durée varie de 1 à 3 ans selon les CAP et le niveau de compétences du bénéficiaire. Il peut durer 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les éléments du contrat

- La rupture du contrat est possible par l'une ou l'autre des parties pendant les deux premiers mois.
- L'apprenti ne doit pas effectuer d'heure supplémentaire ; il ne doit pas non plus travailler plus de 8 heures par jour, ni la nuit, ni le dimanche.

Les aspects financiers

- La rémunération se calcule en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel selon l'âge de l'apprenti, l'année d'apprentissage et le diplôme préparé.
- L'entreprise est exonérée de charges sociales patronales pendant toute la durée du contrat.
- Un crédit d'impôt est octroyé à l'employeur (cf ACTU).

Les autres éléments à connaître

- Le salarié doit passer 25 % de son temps de travail en formation en Centre de Formation des Apprentis (CFA).
- Les apprentis ne sont pas inclus dans le calcul de l'effectif.

Le contrat jeune

Les publics concernés

- Il concerne les jeunes de 16 à 22 ans révolus ayant au plus un CAP, un BEP ou le niveau Bac (niveau V) ; peuvent également être embauchés avec ce type de contrat les jeunes jusqu'à 25 ans révolus sans qualification ou ayant au plus le niveau collège ou 1ère année de CAP ou de BEP et bénéficiant de l'accompagnement personnalisé du CIVIS* (niveaux VI ou V bis).

Les éléments du contrat

- Le contrat de travail est un CDI à temps plein ou temps partiel (mi-temps minimum).
- Une période d'essai est possible.
- Le contrat peut être rompu sans préavis de démission à l'initiative du salarié s'il peut conclure un contrat d'apprentissage ou de qualification ou suivre une action de formation professionnelle continue.

Les aspects financiers

- La rémunération est au SMIC ou au minimum conventionnel.
- Une aide forfaitaire est versée par l'État pendant 3 ans maximum : 100 % les deux premières années et 50 % la troisième. Le montant de l'aide est de 150 €/mois pour les salariés à temps plein rémunérés au SMIC (niveau V), et de 300 euros pour les niveaux VI ou V bis.
- Il n'existe pas d'exonération spécifique. Le cumul de l'aide forfaitaire avec la réduction de cotisation sociale patronale Fillon (réduction de ces cotisations pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC) est possible.

Les autres éléments à connaître

- Le jeune ne doit pas avoir travaillé dans l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche.
- L'entreprise ne doit pas avoir effectué de licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche.
- Le salarié fait partie des effectifs.

Le contrat de professionnalisation

Les publics concernés

- Il concerne deux catégories de personnes. Les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification ou souhaitant compléter leur formation initiale. Mais également les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Les éléments du contrat

- Le contrat peut prendre la forme d'un CDD, d'un CDI ou d'un contrat d'intérim. Il peut porter sur une période allant de 6 à 12 mois. Il est renouvelable une fois.
- Il est possible de prévoir une période d'essai.
- La durée du travail - y compris le temps de formation - ne peut excéder la durée hebdomadaire de l'entreprise ni la durée quotidienne légale.

Les aspects financiers

- La rémunération varie en fonction du public. Pour les moins de 21 ans : 50 % du SMIC, de 21 à 26 ans : 70 % du SMIC. Ces montants sont portés respectivement à 65 ou 80 % du SMIC pour les titulaires d'un bac professionnel ou équivalent. Pour les demandeurs d'emploi, la rémunération équivaut au SMIC ou à 80 % du minimum conventionnel.
- L'entreprise est exonérée de charges de sécurité sociale, d'accident du travail et d'allocations familiales sur les salaires plafonnés au SMIC dans le cas d'embauche de jeunes de moins de 26 ans ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.
- L'embauche de bénéficiaires âgés de 26 à 44 ans ouvre des droits au bénéfice de la réduction de cotisations patronales Fillon.
- Les dépenses de formation sont prises en charge par l'OPCA. Idem pour les dépenses de formation du tuteur, le cas échéant. Les dépenses liées à l'exercice du tuteur peuvent également être financées par l'OPCA sous certaines conditions.

Les autres éléments à connaître

- Les actions de professionnalisation (interne ou externe) représentent 15 à 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures. En cas de CDI, la professionnalisation doit intervenir en début de contrat.
- Le salarié n'entre pas dans le calcul des effectifs pendant le CDD. Idem pour la période de professionnalisation en cas de CDI.

Le Contrat Initiative Emploi – CIE

Les publics concernés

- Il concerne les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les éléments du contrat

- Les contrats de travail sont des CDD ou des CDI d'une durée maximale de 24 mois, renouvellement compris.
- En cas de CDI, la durée maximale de la convention CIE est de 24 mois. En CDD elle ne peut dépasser le terme du CDD.
- Le contrat porte sur un temps partiel ou un temps complet d'une durée hebdomadaire d'au moins 20 heures.

Les aspects financiers

- Le salarié est rémunéré au SMIC ou au minimum conventionnel.
- Le contrat bénéficie de la réduction de cotisations patronales Fillon.
- L'État verse par avance à l'entreprise une aide mensuelle pour couvrir une partie des coûts de l'embauche et des actions de formation ou d'accompagnement le cas échéant. Le montant de cette aide ne peut excéder 47 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée. Ce montant tient compte notamment de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle, du statut des employeurs, du secteur d'activité, et des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire.

Les autres éléments à connaître

- L'entreprise ne doit pas avoir réalisé de licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche.
- Le salarié n'est pas inclus dans l'effectif.

Le Contrat Insertion Revenu Minimum d'Activité - CI RMA

Les publics concernés

- Il concerne les bénéficiaires du RMI éligibles à la conclusion d'un contrat d'insertion, de l'IAPI*, de l'AAH* et de l'ASS* depuis 6 mois au moins durant les 6 derniers mois et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les éléments du contrat

- Le contrat est un CDD d'une durée initiale de 6 mois minimum renouvelable deux fois dans la limite de 18 mois. La durée du renouvellement ne peut être inférieure à 3 mois.
- Le contrat est conclu à temps plein ou temps partiel de 20 heures hebdomadaires minimum. La durée du travail peut être modulée si un accord collectif le prévoit.
- Il est possible d'instaurer une période d'essai d'un mois.
- Il est possible d'établir un contrat d'intérim.

Les aspects financiers

- La rémunération est au SMIC.
- L'entreprise bénéficie de la réduction générale de cotisation Fillon.
- Les cotisations sociales salariales et patronales sont calculées sur la totalité du RMA perçu par le bénéficiaire.
- Pour les bénéficiaires du RMI il est possible de faire prendre en charge tout ou partie des coûts liés à l'embauche. C'est également valable pour les frais engagés pour les actions de formation au profit du bénéficiaire pendant le temps de travail.

Les autres éléments à connaître

- Il faut informer les représentants du personnel sur le nombre de conventions CI RMA conclues par l'entreprise.
- L'entreprise ne doit pas avoir réalisé de licenciement économique durant les 6 derniers mois.
- La possibilité d'un cumul du CI RMA à temps partiel avec une autre activité professionnelle salariée rémunérée est ouverte.
- Le salarié n'est pas inclus dans l'effectif.

Le Contrat Nouvelles Embauches – CNE

Les publics concernés

- Le contrat est ouvert à tous les salariés.
- En revanche, seules les entreprises de 20 salariés au plus y ont accès.

Les éléments du contrat

- Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI).
- Il est soumis aux prescriptions du code du travail et de la convention collective dont vous dépendez.
- La rupture par lettre recommandée AR est possible durant les deux premières années ; la rupture n'a pas à être motivée (contrairement aux CDI classiques).

Les aspects financiers

- Le droit du travail s'applique.

Les autres éléments à connaître

- Le salarié en CNE entre dans le calcul des effectifs dès qu'il atteint 26 ans.
- Un nouveau CNE ne peut pas être conclu dans les 3 mois qui suivent une rupture du précédent CNE.

- *CIVIS – Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale*
- *API – Allocation Parent Isolé*
- *AAH – Allocation Adulte Handicapé*
- *ASS – Allocation de Solidarité Spécifique*