

## Aides à l'embauche et contrats aidés

### Focus sur certains dispositifs

Lorsqu'un chef d'entreprise a besoin de recruter un salarié, son premier objectif est de rencontrer *LE* candidat dont les compétences et qualités seront en adéquation avec le profil qu'il recherche.

L'aide financière ou l'exonération de cotisations sociales qu'il pourrait percevoir par cette nouvelle embauche ne constitue pas en soi la motivation première d'une décision de recrutement.

Cependant, **recruter représente un coût susceptible de constituer un frein** pour certains employeurs.

Un **large panel de mesures incitatives** est proposé aux chefs d'entreprise pour leur permettre d'alléger le coût lié à l'embauche d'un salarié. A ces dispositifs « nationaux » s'ajoutent des aides à l'embauche qui peuvent être financées par les collectivités locales : conseil régional et conseil départemental notamment. Il convient de se renseigner auprès des acteurs économiques locaux.

Cette note volontairement **synthétique** a pour finalité de vous présenter, sans être exhaustive, les principaux dispositifs d'aide à l'embauche.

---

Elle inclut les **dernières nouveautés** :

- Augmentation du taux du CICE à 7% pour les rémunérations versées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et instauration du CITS (crédit d'impôt de taxe sur les salaires) en faveur des associations et organismes sans but lucratif (OSBL).
- Prorogation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un salarié par une PME < 250 salariés.
- Fin de l'aide exceptionnelle et temporaire à l'embauche de son 1<sup>er</sup> salarié par une TPE/PME, l'aide n'étant pas prorogée pour 2017.
- Création de quatre aides à l'embauche pour les entreprises du spectacle.
- Ouverture du bénéfice de certaines aides à l'embauche aux groupements d'employeurs.
- Relèvement, à titre expérimental, de l'âge maximal à 30 ans pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans certaines régions.
- Expérimentation du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi.
- Prolongation de la période d'implantation pour l'exonération sociale en ZRD (Zone de Restructuration de la Défense).
- Mise en œuvre de l'expérimentation « zéro chômage de longue durée » sur certains territoires (financement d'une partie de la rémunération de salariés embauchés par des entreprises de l'économie sociale et solidaire).
- Elargissement à titre expérimental de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR), au bénéfice de publics éloignés de l'emploi.

# Des dispositifs nombreux et variés

Un panel de mesures diverses et variées existe pour inciter un employeur à embaucher « au moindre coût ».

Certains dispositifs sont ouverts à tous les employeurs, d'autres sont liés à leur localisation géographique, leur statut ou leur secteur d'activité.

Enfin, de nombreux contrats aidés ont pour finalité de favoriser l'emploi de certains travailleurs dits précaires.

## Bénéficiaire d'un allègement du coût patronal

MAJ Janv. 2017

Il existe ainsi des dispositifs dont la finalité est de faire bénéficier à certains employeurs **d'un allègement du coût d'une embauche** :

- **l'allègement « Fillon »** pratiqué dans la limite d'une rémunération annuelle de 1,6 SMIC ;
- la **modularité du taux de cotisation patronale des allocations familiales** (baisse du taux de 1,8 point) pratiquée dans la limite d'une rémunération annuelle de 3,5 SMIC ;
- **le CICE** (crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises) limité aux rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC ;
- **le CITS (crédit d'impôt de taxe sur les salaires)** instauré *depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017* par la loi de finances pour 2017 au bénéfice des associations et organismes sans but lucratif (OSBL).
- Analogue au CICE, il vise à préserver la compétitivité du modèle associatif.
- Il sera calculé sur les rémunérations < à 2,5 fois le SMIC et son taux sera de 4 %.
- **la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires** ;
- **l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour l'embauche d'un salarié < 26 ans en CDI** (contrat à durée indéterminée). D'une durée limitée, elle s'applique dès lors que la période d'essai est confirmée ;
- **l'aide exceptionnelle et temporaire à l'embauche d'un salarié avant le 30 juin 2017 par une PME de moins de 250 salariés**, cumulable avec les allègements de charges précités.

## Conclure un contrat aidé

MAJ Janv. 2017

D'autres dispositifs ont pour finalité de **favoriser l'emploi de certaines personnes**

« **précaires** » sur le marché du travail (demandeurs d'emploi, jeunes avec ou sans qualification, « seniors », travailleurs handicapés) en incitant les employeurs à les embaucher.

- Des dispositifs **favorisent ainsi l'insertion par l'accès à une expérience professionnelle** :
  - **contrats de génération** (embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi d'un salarié âgé),
- **emplois d'avenir** (secteur non marchand principalement),
- **contrat unique d'insertion (CUI)** qui se décline en CUI-CIE (secteur marchand), CIE starter (pour « booster » l'embauche de jeunes issus de quartiers prioritaires) et CIE-CAE (secteur non marchand),
- **contrats conclus par une SIAE, structure de l'insertion par l'activité économique**, (entreprise d'insertion, association intermédiaire et entreprise de travail temporaire d'insertion).

- D'autres dispositifs incitent spécifiquement à l'embauche de **travailleurs handicapés** ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).  
*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017*, un nouveau dispositif dit « d'emploi accompagné », destiné à soutenir l'insertion

professionnelle des personnes handicapées, est en vigueur. L'employeur peut bénéficier de cet accompagnement notamment pour prévenir ou remédier aux difficultés rencontrées dans le poste par le travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste.

## Recourir à l'alternance

MAJ Janv. 2017

Certains contrats visent **l'acquisition d'une qualification professionnelle en alternance** :

- le **contrat de professionnalisation** s'adresse aussi bien à des jeunes, à des travailleurs handicapés qu'à des salariés âgés ;

- le **contrat d'apprentissage** s'adresse aux jeunes et aux travailleurs handicapés. Une aide renforcée bénéficie aux très petites entreprises (TPE) dès lors qu'elles ont recours à des apprentis mineurs. A titre expérimental, *dès 2017*, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage est porté à 30 ans dans certaines régions.

## Profiter d'exonérations liées à votre implantation géographique

MAJ Janv. 2017

Afin d'inciter des entreprises à s'implanter dans certaines **zones du territoire** concernées par un taux de chômage élevé, des exonérations de charges ont été créées dans :

- les zones franches urbaines (ZFU),
- les zones de revitalisation rurale (ZRR),
- les bassins d'emploi à redynamiser (BER),
- les zones de restructuration de la défense (ZRD),
- les DOM-TOM,
- etc.

Les quartiers prioritaires de la ville (anciennes ZUS, zones urbaines sensibles et ZRU, zones de redynamisation urbaine) n'ouvrent plus droit, en tant que tels, à des aides spécifiques.

Des objectifs d'embauches sont néanmoins prévus par les pouvoirs publics, notamment en emploi d'avenir dans le secteur marchand au bénéfice des jeunes peu ou pas qualifiés.

*Depuis le 23 décembre 2016*, dix territoires déterminés par [arrêté ministériel du 24 novembre 2016](#) font l'objet de l'expérimentation « zéro chômage de longue durée ».

Sur ces territoires, certaines entreprises de **l'économie sociale et solidaire** peuvent signer une convention avec l'association gestionnaire du Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée.

En contrepartie de l'embauche de chômeur(s) de longue durée, l'entreprise perçoit une contribution du Fonds, dont le montant est fixé en proportion du SMIC, sans pouvoir excéder 113 % de son montant brut par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Cette contribution ne peut pas être attribuée lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement des cotisations et contributions sociales dues pour ses salariés, ni être cumulée pour une même embauche avec une autre aide à l'insertion ou à l'emploi financée par l'Etat au titre d'un même salarié.

## Obtenir des aides liées aux particularités de votre activité

MAJ Janv. 2017

Certaines entreprises bénéficient d'aides au regard de leur **statut ou de leur secteur d'activité** :

- les jeunes entreprises innovantes (JEI) ou les jeunes entreprises universitaires (JEU) dès lors qu'un tel statut leur est fiscalement accordé.

La loi de finances pour 2017 a *prorogé le bénéfice du régime des JEI jusqu'au 31 décembre 2019*.

Ainsi, les entreprises qui se créent au plus tard le 31 décembre 2019 peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

- les sociétés de services à la personne ou associations d'aide à domicile,

- les organismes d'intérêt général,
- les entreprises du secteur agricole pour leurs travailleurs occasionnels,
- les entreprises du secteur du spectacle, pour lesquelles trois aides sont désormais applicables aux *embauches prenant effet entre le 19 décembre 2016 et le 31 décembre 2018* : prime aux contrats de longue durée, prime à l'emploi pérenne, aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI.

Une 4<sup>ème</sup> aide est prévue pour l'embauche prenant effet entre le 22 janvier 2017 et le 31 décembre 2018 d'un jeune artiste diplômé depuis moins de 3 ans.

Ces aides sont gérées par l'ASP.

## Recruter un travailleur préalablement formé

MAJ Janv. 2017

Enfin, des **aides permettent aux demandeurs d'emploi de développer leurs compétences dans le cadre d'actions de formation préalables à l'embauche**.

Les employeurs concernés peuvent ainsi bénéficier d'une prise en charge des frais de formation engagés.

Ces dispositifs financés par Pôle Emploi sont :

- l'AFPR** (Action de Formation Préalable au Recrutement) si l'embauche est effectuée dans le cadre d'un CDD (contrat à durée déterminée) de courte durée.  
*Une expérimentation est actuellement menée dans certains départements pour élargir l'aide AFPR à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée ou peu qualifiés ;*
- la POE** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) dans le cadre d'un CDI (contrat à durée indéterminée) ou CDD d'au moins 12 mois.

## Mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs

**Nouveau**

Un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition (décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 et arrêté du 16 décembre 2016).

Le groupement d'employeurs doit justifier auprès de l'organisme qui délivre l'aide que l'entreprise adhérente du groupement au titre de laquelle l'aide est accordée satisfait les conditions suivantes :

- Elles ont pour objectif direct de créer des emplois ou d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelle ;
- Elles sont liées à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un premier salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises adhérentes et auraient bénéficié à ce titre à l'entreprise adhérent au groupement si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition ;
- Elles ne peuvent bénéficier au groupement d'employeurs en tant qu'employeur direct.

Le montant de l'aide est celui dont aurait bénéficié l'entreprise adhérente si elle avait embauché directement le salarié mis à sa disposition.

Les aides concernées sont :

- la prime à l'apprentissage ;
- l'aide au recrutement d'un premier apprenti ;
- l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire ;
- l'aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis ;
- les exonérations de cotisation dues au titre de l'emploi des apprentis ;
- l'aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle ;
- la prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle ;
- la prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle ;
- l'aide à l'embauche d'un premier salarié dont la date d'effet du contrat était antérieure au 31 décembre 2016 ;
- l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises dès lors que la date d'effet du contrat est antérieure au 30 juin 2017 ;
- l'aide relative au contrat de génération.

Les employeurs concernés peuvent ainsi bénéficier d'une prise en charge des frais de formation engagés.

# Comment opter pour le dispositif le plus adapté ?

Chacun des dispositifs d'aides ou d'exonérations en faveur de l'embauche d'un salarié présente des caractéristiques bien précises, s'agissant notamment des bénéficiaires, des conditions d'embauche, de la rémunération du salarié et des éventuelles obligations de l'employeur en matière de formation, de maintien dans l'emploi, etc.

Par ailleurs, ils offrent des avantages qui varient d'un dispositif à l'autre :

- aide financière de l'État, prise en charge de la formation ou de l'accompagnement,
- exonération de cotisations, exclusion des effectifs, etc.

## En pratique

Face à ce panel de mesures, tout chef d'entreprise doit se poser un certain nombre de questions.

Il doit s'interroger **avant de conclure** le contrat de travail avec son nouveau salarié.

- Mon implantation géographique, le statut de mon entreprise, son effectif ou mon secteur d'activité me permettent-ils de bénéficier d'aides spécifiques ?  
Si oui, ces dispositifs sont-ils cumulables avec d'autres mesures visant à alléger le coût patronal ?
- A défaut, la situation du salarié que je souhaite embaucher me permet-elle d'envisager de conclure un contrat aidé ?  
Je serai ainsi attentif à son âge, son statut de demandeur d'emploi, son statut éventuel de travailleur handicapé, son niveau d'études ou de qualification professionnelle, etc.
- La nature du contrat que j'envisage de conclure (CDI ou CDD ; temps complet ou temps partiel) autorise-t-elle le bénéficiaire d'exonérations spécifiques ?
- A défaut, la rémunération que j'envisage de lui verser me permettra-t-elle de bénéficier d'un allègement du coût patronal ?
- Etc.

Ces différentes mesures imposent le respect de conditions et formalités propres à chacun.

Les organismes en charge du traitement des demandes d'aides sont variés : Pôle Emploi, l'ASP (Agence de Service et de Paiement), la chambre des métiers, la Direccte, l'OPCA, etc.

En outre, les demandes doivent être effectuées sur des formulaires dédiés et adressées dans des délais spécifiques à chaque aide.

Les formalités à respecter pour la perception d'aides gérées par l'ASP seront à accomplir via [Sylae](#).

Si votre entreprise et les embauches effectives ou envisagées s'avèrent éligibles à l'un de ces dispositifs, il conviendra d'être particulièrement diligent car les différentes formalités à effectuer imposent le respect de délais très stricts.

Pour aller plus loin, nos spécialistes sont à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions nécessaires à la compréhension de ces mesures et à leur articulation avec d'autres dispositifs aidés.

S'agissant d'une présentation synthétique à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

# Focus sur certaines aides et contrats aidés

Aide « Embauche PME » exceptionnelle et temporaire .....	8
Le contrat d'apprentissage.....	11
Prise en charge de la rémunération du jeune apprenti dans une TPE.....	13
Le contrat de professionnalisation .....	14
Le CUI-CIE .....	17
Le CIE « starter ».....	19
Le CUI-CAE .....	20
Le contrat de génération .....	22
L'emploi d'avenir.....	24
La POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi.....	26
L'AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement.....	28

## Aide « Embauche PME » exceptionnelle et temporaire

Décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 modifié par [décret n° 2016-1952](#) du 28 décembre 2016 ; [décret n° 2016-1122](#) du 11 août 2016 (Mayotte) modifié par [décret n° 2017-113](#) du 31 janvier 2017

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés, y compris celle qui appartiennent à un groupe de 250 salariés et plus</li> <li>▪ Modalités d'appréciation de l'effectif de l'entreprise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des 12 mois de l'année civile précédant l'embauche (2016 pour une embauche en 2017), des effectifs déterminés chaque mois                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si création de l'entreprise au cours de l'année civile précédant l'embauche : moyenne des effectifs calculée seulement au titre des mois d'existence de l'entreprise ;</li> <li>▪ Si création de l'entreprise au cours de l'année d'embauche : effectif apprécié à la date de sa création.</li> </ul> </li> <li>- détermination des effectifs du mois en tenant 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 du code du travail.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>N.B.</b> L'aide ne bénéficie pas aux particuliers employeurs</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toute personne, peu important son âge, son niveau d'études ou son statut</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Embauche ayant une <b>date d'effet</b> comprise entre le 18 janvier 2016 et <b>le 30 juin 2017</b></li> <li>▪ Contrats visés :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI</li> <li>- CDD de 6 mois et plus (le renouvellement pour une durée identique d'un CDD conclu initialement pour une durée de 4 mois par ex, ne permet pas de bénéficier de l'aide)</li> <li>- Contrat de professionnalisation d'une durée ≥ 6 mois</li> </ul> </li> </ul> <p>Lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 30 juin 2017, un CDI ou un CDD d'une durée d'au moins 6 mois, l'entreprise continue à bénéficier de l'aide dans la limite maximale de 4000 €.</p> <p><b>Tolérances ministérielles dans certaines hypothèses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide prolongé par avenant : Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date du prolongement.</li> <li>▪ Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) prolongé par avenant : Le bénéfice de l'aide peut être acquis si l'avenant prolonge de six mois ou plus le CDD initial, dans le respect des conditions d'éligibilité à l'aide et des conditions de droit commun relatives à la conclusion de CDD (article L. 1242-8 à L. 1242-9 du code du travail). Le bénéfice de l'aide est alors acquis à la date de mise en œuvre de l'avenant.</li> <li>▪ Cas d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide transformé en CDI : Le bénéfice de l'aide à l'embauche perdure dans la limite de 24 mois au total, à compter de la date d'effet du contrat initial, et non de la date d'effet du CDI.</li> <li>▪ Cas d'un CDD inéligible à l'aide (soit conclu avant le 18 janvier 2016, soit d'une durée inférieure à 6 mois) transformé en CDI :</li> </ul>



	L'aide peut être demandée et sera versée à compter de la date d'effet du CDI.
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rémunération maximale : 1,3 SMIC. Ce critère d'éligibilité est apprécié au regard de la rémunération contractuelle définie au moment de l'embauche. L'augmentation ultérieure de la rémunération ne remet pas en cause le bénéfice de l'aide</li> <li>▪ Illustrations pratiques <ul style="list-style-type: none"> <li>- salarié embauché pour 35h/semaine et percevant une rémunération mensuelle de 1 668,37 €. L'employeur bénéficiera de l'aide de 4 000 € au plus puisque le plafond de rémunération est respecté (<math>1\,924,39 \text{ €} : 151,67 * 9,76 * 1,3</math>) ;</li> <li>- salarié embauché pour 28h/semaine et percevant une rémunération mensuelle de 1 456,00 €. L'employeur bénéficiera de l'aide proratisée de 3 200 € au plus puisque le plafond de rémunération est respecté (<math>1\,539,44 \text{ €} : 121,33 * 9,76 * 1,3</math>)</li> <li>- salarié embauché pour 39h/semaine et percevant une rémunération mensuelle forfaitaire de 2 166,66 € pour 169 heures, incluant le paiement des 4 1<sup>ères</sup> heures supplémentaires hebdomadaires à un taux de 25%. L'employeur ne peut bénéficier de l'aide à l'embauche car le plafond de rémunération est dépassé (<math>2\,144,27 \text{ €} : 169 * 9,76 * 1,3</math>).</li> </ul> </li> <li>▪ Application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de durée du travail et de rémunération minimale.</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas de particularité</li> </ul>
<b>Aide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4 000 € au plus pendant 2 ans : aide de 500 € par trimestre <ul style="list-style-type: none"> <li>- demande d'aide effectuée par l'employeur auprès de l'ASP (<u>Agence de Services et de Paiement</u>), sur un <u>formulaire en ligne spécifique</u>, dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat</li> <li>- aide subordonnée à la transmission à l'ASP, avant les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, d'une attestation de l'employeur justifiant de la présence du salarié</li> </ul> </li> <li>▪ Le montant de l'aide dû au titre des 1<sup>er</sup> et dernier mois d'exécution du contrat est versé au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur.</li> <li>▪ Montant de l'aide proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail</li> <li>▪ Montant de l'aide réduit sur la période déclarée si des absences sans maintien de la rémunération ont été déclarées par l'employeur sur l'attestation trimestrielle</li> </ul>

**Cumul**

- Aide non cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié
- Cumulable notamment avec l'allègement Fillon, la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires et le CICE
- Consulter [les questions / réponses](#)

**Pour une synthèse et une infographie du dispositif**

Aides	Cumul possible avec l'aide « Embauche PME »	
	Oui	Non
CICE		
Contrat de génération		
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus		
Aides attribuées aux GEIQ au titre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation		
SIAE - ateliers et chantiers d'insertion - entreprises d'insertion - associations intermédiaires - ETT d'insertion		
Contrat d'apprentissage		
CUI-CAE / CUI-CIE		
Emploi d'avenir		
Aide à l'embauche du 1 <sup>er</sup> salarié		
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental		
ACCRES		
Aides Agefiph		
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés		
Exonération LODEOM et LOPOM		
Exonérations fiscales pour l'embauche d'une main-d'œuvre locale pour les entreprises implantées en ZFU – territoire entrepreneur (ZFU-TE)		
Exonération jeunes entreprises innovantes		
Exonérations fiscales et des charges patronales pour les entreprises en BER		
POE, AFPR		

# Le contrat d'apprentissage

MAJ Janv. 2017

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises de droit privé y compris entreprises de travail temporaire</li> <li>▪ Le portail de l'alternance propose un <u>simulateur</u> permettant de connaître les aides éventuelles en cas d'embauche d'un apprenti en renseignant le niveau de formation visé par l'apprenti, l'effectif de l'entreprise, l'âge de l'apprenti et la durée du contrat</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage</li> <li>▪ ou Jeunes de 15 ans sous conditions N.B. Exception à la limite d'âge de 25 ans dans certains cas (ex : apprenti handicapé)</li> <li>▪ <b>A titre expérimental, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019</b>, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage peut être portée de 25 ans à 30 ans dans les régions suivantes dont la liste a été fixée par décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bretagne</li> <li>- Bourgogne-Franche-Comté</li> <li>- Centre-Val de Loire</li> <li>- Grand Est</li> <li>- Hauts-de-France</li> <li>- Nouvelle-Aquitaine</li> <li>- Pays de la Loire</li> </ul> </li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat d'apprentissage bipartite ou tripartite (1 à deux employeurs)</li> <li>▪ Durée déterminée (en principe de 1 à 3 ans) ou indéterminée</li> <li>▪ Enregistrement à la chambre consulaire</li> <li>▪ Démarche simplifiée pour l'employeur : validation d'un formulaire pré-rempli et disponible sur le <u>portail de l'alternance</u></li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Barème légal de 25 à 78% du SMIC selon l'âge et l'année d'exécution du contrat</li> <li>▪ Horaire applicable dans l'entreprise, incluant le temps de formation</li> <li>▪ Règles protectrices pour les jeunes ≤ 18 ans</li> <li>▪ Modalités de rémunération des heures supplémentaires applicables dans l'entreprise</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inscription dans un CFA</li> <li>▪ Désignation d'un maître d'apprentissage</li> </ul>

---

**Aide**

- Exonération de certaines cotisations (quasi-totale pour les entreprises < 11 salariés ou inscrites au Répertoire des métiers)
- Prime régionale  $\geq 1000$  € pour les entreprises < 11 salariés
- + Prime régionale  $\geq 1000$  € pour les entreprises < 250 salariés si l'entreprise n'avait pas d'apprenti l'année précédente ou si elle prend un apprenti supplémentaire et si le contrat se poursuit plus de 2 mois
- + Crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la 1<sup>ère</sup> année de leur cycle de formation dans l'entreprise et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un BTS ou un diplôme IUT, enregistré au RNCP. Ce crédit d'impôt peut être de 2200€ quel que soit le diplôme préparé dans certains cas particuliers (ex : qualité de travailleur handicapé)
- + Aide supplémentaire pour les personnes handicapées égale à 520 fois le SMIC horaire (cumulables avec les aides de l'Agefiph)

**Pour les entreprises  $\leq 250$  salariés :**

- qui ont un quota d'alternants  $\geq 5\%$  de leur effectif : créance imputable sur la taxe d'apprentissage dès lors qu'elles en sont redevables
- qui ont un quota d'alternants < 5% : permet d'éviter la CSA, contribution supplémentaire à l'apprentissage (art. 1609 quinquies CGI)

---

**Cumul**

- Cumul possible de l'exonération de charges « apprentis » avec
    - + les primes régionales de 1 000 € chacune
    - + crédit d'impôt
    - + aide supplémentaire pour les personnes handicapées
-

# Prise en charge de la rémunération du jeune apprenti dans une TPE

Décret n° 2015-773 du 29 juin 2015, instruction n° 2016/75 du 29 février 2016

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises &lt; 11 salariés           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalité : augmenter le recrutement d'apprentis préparant un CAP, un baccalauréat ou un brevet professionnel</li> </ul> </li> <li>▪ L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée, à l'exception des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeunes de moins de 18 ans à la date de conclusion d'un contrat signé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat d'apprentissage</li> <li>▪ Démarche simplifiée pour l'employeur : validation d'un formulaire pré rempli et disponible sur le <a href="#">portail de l'alternance</a></li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat d'apprentissage</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat d'apprentissage</li> <li>▪ Inscription dans un CFA</li> <li>▪ Désignation d'un maître d'apprentissage</li> </ul>
<b>Aide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4 400 € au titre de la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage (1 100 € par période de 3 mois)           <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Démarche simplifiée pour l'employeur</a> pour la demande de prise en charge et attestation dématérialisée de la présence de l'apprenti</li> <li>- L'employeur doit attester de l'exécution du contrat au terme de chaque période de 3 mois</li> <li>- En cas de rupture du contrat d'apprentissage au cours d'une période de 3 mois, l'aide est proratisée</li> <li>- Perte du droit à l'aide en cas de rupture du contrat durant les 2 premiers mois de l'apprentissage</li> <li>- Gestion de l'aide par <a href="#">l'ASP</a> (Agence de Services et de Paiement). L'entreprise doit transmettre les informations nécessaires au service dématérialisé pour le développement de la formation en alternance</li> </ul> </li> </ul>
<b>Cumul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumul possible avec :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'exonération de charges « apprentis »</li> <li>- + les primes régionales de 1 000 € chacune</li> <li>- + crédit d'impôt</li> <li>- + aide supplémentaire pour les personnes handicapées</li> </ul> </li> </ul>

## Le contrat de professionnalisation

MAJ Janv. 2017

### Entreprises concernées

- Entreprises de droit privé y compris entreprises de travail temporaire (CDD de professionnalisation) assujetties à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage

### Bénéficiaires

- Personnes âgées de 16 à 25 ans
- *ou* Demandeurs d'emplois de 26 ans et plus
- *ou* Bénéficiaires du RSA, ASS, AAH ou ancien bénéficiaire d'un CUI
- **N.B. A titre expérimental, du 10 août 2016 au 31 décembre 2017**, le contrat de professionnalisation est ouvert aux demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail (y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux reconnus comme travailleurs handicapés), en vue d'acquérir des qualifications autres que celles habituellement visées par le contrat de professionnalisation, à savoir les qualifications enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (article 74 de la loi Travail).

La branche de la Métallurgie a conclu, le 10 janvier 2017, un accord visant à recruter dans le cadre de ce contrat de professionnalisation, avec l'appui de l'UIMM.

### Nature et durée du contrat

- CDD ou CDI avec action de professionnalisation
- Contrat bipartite ou convention tripartite (pour activités saisonnières)
- Renouvellement possible
- Action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois (24 mois possible)
- Modalités de dépôt auprès des OPCA simplifiées et modifiées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 :
  - obligation de dépôt du contrat de professionnalisation (et le document annexé précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation) via le [portail de l'alternance](#).
  - les décisions de refus ou d'accord de prise en charge par l'OPCA sont désormais notifiées aux employeurs et adressées à la Direccte via ce portail.

### Rémunération et durée du travail

- Salariés < 26 ans : entre 55 et 80 % du SMIC
- Salariés ≥ 26 ans : entre 55 et 80% du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle
- Durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, incluant le temps passé en formation

---

**Accompagnement et formation du bénéficiaire**

- Suivi de formation/enseignement dans un organisme de formation ou par le service formation de l'entreprise
  - Tuteur en entreprise
- 

**Aide**

Principe : aucune aide spécifique n'est versée, sauf dans certains cas particuliers

**Cas particuliers**

**Aide exceptionnelle et temporaire à la 1<sup>ère</sup> embauche** dans une TPE/PME

**Les embauches en contrat de professionnalisation** d'une durée d'au moins 6 mois et ayant une date d'effet comprise entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016, ouvrent droit à une aide maximale de 4000 €, sous réserve de remplir les conditions qui lui sont applicables

**Aide exceptionnelle et temporaire « Embauche PME »**

Les embauches en contrat de professionnalisation d'une durée d'au moins 6 mois, et ayant une date d'effet comprise entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017 ouvrent droit à une aide maximale de 4000 €, sous réserve de remplir les conditions qui lui sont applicables

**Demandeurs d'emploi ≥ 45 ans**

- exonération des cotisations patronales de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure
- aide de 2 000 €

**Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) :** aide de l'Etat + exonération cotisation AT/MP

**Aide pour l'embauche d'un salarié handicapé** en contrat de professionnalisation

**Pour les entreprises ≥ 250 salariés :**

- qui ont un quota d'alternants ≥ 5% de leur effectif : créance imputable sur la taxe d'apprentissage dès lors qu'elles en sont redevables,
  - qui ont un quota d'alternants < 5% : permet d'éviter la CSA, contribution supplémentaire à l'apprentissage (art. 1609 quinquies CGI).
-

---

**Cumul**

Exonération de cotisations pour l'emploi d'un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs d'exonération ou de taux spécifiques ou d'assiettes/montants forfaitaires de cotisation sauf exceptions limitatives.

Cumul avec :

- l'exonération + aide pour les groupements d'employeurs pour l'insertion
- la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires

Exonérations pour les groupements d'employeurs cumulables avec la réduction Fillon.

Sous réserve que l'administration apporte une position favorable et opposable aux entreprises, l'aide à l'embauche maximale de 4 000 € par une TPE/PME de son 1<sup>er</sup> salarié ou l'aide « Embauche PME » maximale de 4 000 € ne sont pas cumulables avec :

- l'exonération et/ou l'aide forfaitaire versée pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans,
  - l'aide et l'exonération dont peuvent bénéficier les GEIQ.
-



## Le CUI-CIE

MAJ Janv. 2017

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employeurs cotisant à l'assurance chômage (mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1)</li> <li>▪ Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification</li> <li>▪ Certains employeurs de pêche maritime</li> <li>▪ Octroi de l'aide subordonné au respect par l'employeur des conditions suivantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche</li> <li>- Être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales</li> </ul> </li> </ul> <p>Exclusion : particuliers employeurs</p>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi</li> <li>▪ <b>Au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2017</b>, public prioritaire défini par circulaire DGEFP du 18 janvier 2017 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- les travailleurs et demandeurs d'emploi handicapés ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi de très longue durée ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CDD (motifs de recours de droit commun + inapplicabilité de L.1243-13 relatif au renouvellement + motifs de rupture supplémentaires) ou CDI</li> <li>▪ Durée maximale du CDD avec prolongation : 24 mois (5 ans pour certaines personnes en grande précarité)</li> <li>▪ Durée minimale du CIE : 6 mois (3 mois pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine)</li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au moins 20h hebdomadaires</li> <li>▪ SMIC ou minimum conventionnel</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tuteur désigné dans l'entreprise</li> <li>▪ Désignation d'un référent du parcours d'insertion au sein de l'autorité signataire de la convention</li> <li>▪ La décision d'attribution d'une nouvelle aide (prolongation ou nouvelle convention) est subordonnée au bilan des actions d'accompagnement et visant à l'insertion</li> </ul>

---

**Aide**

- Montant maximal de l'aide à l'insertion professionnelle : 47 % du montant brut du SMIC / heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire. Les taux sont fixés par les arrêtés préfectoraux
- Durée d'attribution limitée à la durée du contrat. Prolongation possible dans la limite de 24 mois ou 5 ans si la durée de l'action de formation dépasse le terme de l'aide
- Durée maximale de 5 ans pour les bénéficiaires précaires)

*N.B. L'aide peut être perdue lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou s'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié*

---

**Cumul**

- Pas d'exonération propre au CUI-CIE : la réduction Fillon, la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires et le CICE sont applicables au salarié embauché en CUI-CIE (mais pour le CICE, l'aide perçue au titre du CUI-CIE devrait être déduite de l'assiette du CICE : Cf BOFIP)
-

## Le CIE « starter »

MAJ Janv. 2017

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises éligibles au CUI-CIE</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Jeunes &lt; 30 ans <u>et</u> remplissant <b>au moins l'un des critères suivants</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ résident des quartiers prioritaires de la ville (QPV)</li> <li>▪ bénéficiaire du RSA</li> <li>▪ demandeur d'emploi de longue durée</li> <li>▪ travailleur handicapé</li> <li>▪ avoir bénéficié d'un dispositif « 2<sup>nd</sup>e chance »</li> <li>▪ avoir bénéficié d'un emploi d'avenir CUI-CAE</li> </ul> <p><b>L'objectif est de 5000 contrats au 1<sup>er</sup> semestre 2017.</b> « Les CIE-starter doivent être prescrits en priorité, en fonction des spécificités du territoire aux jeunes habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (objectif de prescription augmenté à 50%) »</p> <p>Source : circ. DGEFP du 18 janvier 2017 de programmation au 1<sup>er</sup> semestre 2017</p>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem CUI-CIE</li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem CUI-CIE</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem CUI-CIE</li> </ul>
<b>Aide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 45% du SMIC horaire brut (quels que soient les taux fixés par le arrêtés préfectoraux pour l'aide allouée au CUI-CIE)</li> </ul>
<b>Cumul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem CUI-CIE</li> </ul>

## Le CUI-CAE

MAJ Janv. 2017

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collectivités territoriales</li> <li>▪ Autres personnes morales de droit public (hormis l'Etat)</li> <li>▪ Organismes de droit privé à but non lucratif</li> <li>▪ Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public</li> <li>▪ Sociétés coopératives d'intérêt collectif</li> </ul> <p>Condition : être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales</p>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi</li> <li>▪ <b>Au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2017</b>, public prioritaire défini par circulaire DGEFP du 18 janvier 2017 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- les travailleurs et demandeurs d'emploi handicapés ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi de très longue durée ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;</li> <li>- les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CDD (motifs de recours de droit commun + inapplicabilité de L.1243-13 relatif au renouvellement + motifs de rupture supplémentaire) ou CDI</li> <li>▪ Durée minimale 6 mois (3 mois pour les personnes en aménagement de peine)</li> <li>▪ Durée maximale du CDD avec prolongation : 24 mois (5 ans pour certaines personnes en précarité), durée augmentée à titre dérogatoire</li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au moins 20h hebdomadaires, sauf exceptions / difficultés d'emploi</li> <li>▪ Pour les CUI-CAE en CDD : durée hebdomadaire peut varier pendant le contrat, dans la limite de la durée légale hebdomadaire</li> <li>▪ SMIC ou minimum conventionnel</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Désignation d'un tuteur dans l'entreprise</li> <li>▪ Désignation d'un référent du parcours d'insertion au sein de l'autorité signataire de la convention</li> <li>▪ La décision d'attribution d'une nouvelle aide (prolongation ou nouvelle convention) est subordonnée au bilan des actions d'accompagnement et visant à l'insertion</li> </ul>

---

**Aide**

- Montant max de l'aide à l'insertion professionnelle : 95% du montant brut du SMIC / heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire. Les taux sont définis par les arrêtés préfectoraux.
  - Durée d'attribution limitée à la durée du contrat de travail (5 ans pour les bénéficiaires précaires)
  - Prolongation possible dans la limite totale de 24 mois ou 5 ans si la durée de l'action de formation dépasse le terme de l'aide.
- Exonération de :
  - charges patronales (assurances sociales et AF) sur la part de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nbr d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale
  - la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction

*N.B. L'aide peut être perdue lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou s'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié*

---

**Cumul**

- Cumulable avec le CICE (aide perçue déduite de l'assiette, cf BOFIP)
  - Aides non cumulables avec une autre aide de l'Etat à l'emploi
-

## Le contrat de génération

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises de droit privé de moins de 300 salariés ou, quel que soit leur effectif, appartenant à un groupe de moins de 300 salariés</li> <li>▪ EPIC ≥ 300 salariés</li> <li>▪ Exploitant agricole (conditions particulières d'attribution)</li> <li>▪ Conditions cumulatives :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche</li> <li>- 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</li> </ul> </li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<p><b>Personne embauchée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeunes &lt; 26 ans</li> <li>▪ ou Jeunes &lt; 30 ans reconnus travailleurs handicapés</li> <li>▪ ou Jeunes &lt; 30 ans en cas d'embauche par un chef d'entreprise ≥ 57 ans en perspective d'une transmission d'entreprise ;</li> </ul> <p><b>Personne maintenue en emploi pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salarié ≥ 57 ans ou chef d'entreprise ≥ 57 ans</li> <li>▪ ou Salarié ≥ 55 ans au moment de son embauche ou qui a la qualité de travailleur handicapé</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CDI (pour le jeune et pour le senior)</li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Temps plein ou temps partiel ≥ 28h hebdomadaires sous réserve de l'accord du bénéficiaire</li> <li>▪ Rémunération : SMIC ou minimum conventionnel</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	Néant

---

**Aide****Montant de l'aide**

- 4 000 € par an : 2 000 € au titre de l'embauche et 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié senior.
- 8 000 € (4 000 € + 4 000 €) en cas d'embauche rapprochée (au plus tard 6 mois) d'un jeune et d'un salarié âgé d'au moins 55 ans.

Proratisation de chacune des 2 sommes en cas de travail à temps partiel du jeune ou du salarié âgé ou en cas de départ de l'un des 2 en cours de trimestre.

**Modalités d'attribution de l'aide**

- Aide accordée pendant 3 ans par Pôle Emploi, versée trimestriellement
- Attention aux causes exclusives de l'aide ou interruptives de l'aide

---

**Cumul**

- Cumulable avec :
    - l'allègement Fillon
    - l'exonération de cotisation assurance chômage
    - la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires
    - le CICE (mais l'aide perçue au titre du contrat de génération devrait être déduite de l'assiette du CICE : cf BOFIP)
    - l'aide au contrat de professionnalisation
  - Non cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi
-

# L'emploi d'avenir

MAJ Janv. 2017

## Entreprises concernées

Employeurs dont l'activité présente un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois :

- Organismes de droit privé à but non lucratif
- Collectivités territoriales et leurs groupements
- Autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- Structures d'insertion par l'activité économique
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- Sociétés coopératives d'intérêt collectif

*N.B. Les employeurs relevant des art. L. 5422-13 et L. 5424-1 3° et 4° sont éligibles à l'aide s'ils remplissent certaines conditions relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire*

## Bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi : critères liés à la formation initiale ou au niveau de diplôme ou au lieu de résidence
- ou Travailleurs handicapés < 30 ans
- Accès prioritaire aux jeunes résidant sur des territoires en difficulté
- **Au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2017**, public prioritaire défini par circulaire DGEFP du 18 janvier 2017 :

*Les nouveaux recrutements en emploi d'avenir dans le secteur marchand doivent ainsi être orientés quasi exclusivement vers les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Parmi les jeunes en QPV, les jeunes peu ou pas qualifiés sont prioritaires. Les jeunes résidents des ex-ZUS non transformées en QPV pourront le cas échéant bénéficier d'un renouvellement de leur emploi d'avenir.*

## Nature et durée du contrat

- CUI-CAE à durée déterminée pour les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public
- CUI-CAE ou CUI-CIE en CDI ou CDD pour les autres employeurs, selon qu'il relève du secteur marchand ou non-marchand
- CDD : durée de 36 mois sauf situation ou parcours particulier du bénéficiaire (au moins 12 mois dans ce cas)

## Rémunération et durée du travail

- En principe, à temps plein (durée légale) sauf exceptions (parcours du bénéficiaire, suivi d'une action de formation, nature de l'emploi etc.)
- Règles applicables au CUI-CAE ou CUI-CIE sous réserve des dispositions spécifiques aux emplois d'avenir
- SMIC ou minimum conventionnel.



---

**Accompagnement  
et formation du  
bénéficiaire**

- Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social par Pôle Emploi ou une mission locale ou un organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou par le président du conseil départemental lorsqu'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA
- Engagements de l'employeur sur le poste, l'encadrement/tutorat, actions de formation
- Priorité d'embauche pendant un an à compter du terme du contrat
- Décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir

---

**Aide**

- Aide : taux fixés par arrêté ministériel
  - Emploi d'avenir forme CAE : 75 % du taux horaire brut du SMIC
  - Emploi d'avenir forme CIE : 35 % du taux horaire brut du SMIC (47% pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et pour les entreprises d'insertion éligibles au CIE)
  - Emploi d'avenir à la Réunion :
    - 90 % du taux horaire brut du SMIC (arrêté du 11 août 2014 et arrêté du 4 février 2016 (au titre d'un emploi d'avenir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.)
- Aide versée pendant 12 à 36 mois, dans la limite de la durée du contrat. Prolongation dans certains cas. L'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement
- Possibilité d'aide complémentaire régionale
- Pour les emplois d'avenir conclus en CAE :
  - Exonération de charges patronales (assurances sociales et allocations familiales) sur la part de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nbr d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale
  - Exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction

---

**Cumul**

- Idem CUI-CAE ou CUI-CIE selon la nature du contrat conclu dans le cadre de l'emploi d'avenir
-

## La POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principe : tout employeur (secteur privé, secteur public, particuliers) qui a déposé une offre auprès de Pôle Emploi</li> <li>▪ Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 derniers mois. Dérogation admise sur décision du directeur d'agence</li> <li>▪ La POE ne peut être réalisée directement par l'employeur (tutorat) sans intervention d'un organisme de formation interne ou externe</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travailleur ayant besoin d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle Emploi</li> <li>▪ Ayant la qualité de :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandeur d'emploi</li> <li>- Salarié recruté en CDD ou CDI dans le cadre d'un CUI</li> <li>- Salarié recruté en CDD d'insertion par une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une association intermédiaire ou un atelier/ chantier d'insertion</li> </ul> </li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le contrat conclu à la suite de la POE est :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- un CDI</li> <li>- un contrat de professionnalisation ≥ 12 mois</li> <li>- un contrat d'apprentissage ≥ 12 mois</li> <li>- un CDD ≥ 12 mois</li> </ul> </li> <li>▪ Bénéfice du statut de stagiaire de la formation professionnelle, notamment en matière de protection sociale</li> </ul>
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Temps plein</li> <li>▪ Temps partiel ≥ 20h hebdomadaires             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de minimum pour les travailleurs handicapés, victimes d'AT/MP, titulaires pension d'invalidité, bénéficiaires AAH...</li> </ul> </li> <li>▪ En cas d'embauche par CUI ou en CDD d'insertion/formation : salarié rémunéré par l'employeur pendant la POE mais possibilité de prise en charge par l'OPCA</li> <li>▪ Pour les autres cas d'embauche : possibilité de bénéficier de la rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE) par Pôle Emploi</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboration d'un plan de formation et signature d'une convention POE</li> <li>▪ Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise</li> </ul>

---

**Aide**

- Formation financée par Pole Emploi. Prise en charge max 400 h de formation à raison de :
  - 5 € max / h si organisme de formation interne de l'entreprise ;
  - 8 € max / h si organisme de formation externe (seule option possible pour les particuliers employeurs)
- Possibilité de prise en charge par l'OPCA de la rémunération maintenue par l'employeur pendant la POE, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat
- Obligation de l'employeur : recruter le demandeur d'emploi après la formation. L'aide peut être refusée si l'embauche n'a pas lieu ou si elle a lieu dans des conditions moins avantageuses que celles prévues dans la convention

---

**Cumul**

- Avec tout autre dispositif selon nature du contrat conclu à l'issue de la POE
-

## L'AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement

<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principe : tout employeur (secteur privé, secteur public, particuliers) qui a déposé une offre auprès de Pôle Emploi</li> <li>▪ Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 derniers mois. Dérogation admise sur décision du directeur d'agence</li> <li>▪ Egalement applicable si exclusivement formation directe par l'employeur (tutorat), sauf pour les particuliers employeurs</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient ou non indemnisés</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CDD de 6 à moins de 12 mois</li> <li>▪ Contrat de professionnalisation à durée déterminée</li> <li>▪ Contrat de travail temporaire si les missions prévues ont un lien étroit avec l'AFPR et qu'elles se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de la formation</li> <li>▪ Bénéfice du statut de stagiaire de la formation professionnelle, notamment en matière de protection sociale.</li> <li>▪ <b>A titre expérimental, élargissement de l'AFPR à compter du 22 juin 2016 pour un an, sur 20 départements :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée ou non qualifié sous CDD de 4 à 6 mois, à condition que la formation préalable au recrutement soit ≤ 200 heures ;</li> <li>- Pour l'embauche, dans un secteur en tension de recrutements, d'un demandeur d'emploi non qualifié ou de longue durée sous CDD de 6 à 12 mois, à condition que la formation préalable au recrutement soit ≤ 600 heures, et qu'elle vise à l'obtention d'un CQP, d'une validation totale ou partielle d'un titre professionnel (CCP) ou d'un diplôme inscrit au RNCP.</li> </ul> </li> </ul>
<u>Voir les départements concernés</u> par l'élargissement de l'AFPR.	
<b>Rémunération et durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Temps plein</li> <li>▪ Temps partiel ≥ 20h hebdomadaires <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de minimum pour les travailleurs handicapés, victimes d'AT/MP, titulaires pension d'invalidité, bénéficiaires AAH...)</li> </ul> </li> <li>▪ Pour les demandeurs d'emploi qui ne bénéficient pas ou plus de l'ARE, possibilité de bénéficier de la rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE)</li> </ul>
<b>Accompagnement et formation du bénéficiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboration d'un plan de formation et convention AFPR</li> <li>▪ Tuteur désigné au sein de l'entreprise</li> </ul>

---

**Aide**

- Obligation de l'employeur : recruter le demandeur d'emploi après la formation. L'aide peut être refusée si l'embauche n'a pas lieu ou si elle a lieu dans des conditions moins avantageuses que celles prévues dans la convention
- Prise en charge max 400 h de formation à raison de :
  - 5 € max / h si organisme de formation interne de l'entreprise
  - 8 € max / h si organisme de formation externe

---

**Cumul**

- Avec tout autre dispositif selon nature du contrat conclu à l'issue de l'AFPR
-