Les aides à l'embauche

- **Définition.**

L'État a mis en place plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi afin de favoriser l'embauche des publics rencontrant des difficultés d'insertion (demandeurs d'emploi, bénéficiaires de minima sociaux…) et des jeunes ou des seniors.

- **Le contrat d'apprentissage.**

Public concerné : jeune de 16 à 25 ans.

Présentation : l'apprentissage associe une formation dans une entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation. Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sauf dérogations.

Aide à l'employeur :

- une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant minimum de 1 000 € pour chaque année du cycle de formation,
- une prime égale à 520 fois le Smic horaire en cas d'embauche d'un apprenti handicapé
- exonération de charges sociales dont l'étendue dépend de l'effectif de l'entreprise:
    - entreprises de moins de 11 salariés ou employeurs inscrits au répertoire des métiers : exonération totale (cotisations salariales et patronales hors cotisations accident du travail, maladie professionnelle et prévoyance),
    - entreprises de 11 salariés ou plus et non inscrites au répertoire des métiers : exonération partielle :
        - exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle,
        - exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et des cotisations supplémentaires d'accidents du travail imposées à l'employeur pour infraction ou risques exceptionnels.
        - exonération de la CSG et de la CRDS sur les salaires versés aux apprentis.

- **Le contrat de professionnalisation.**

Public concerné :

- jeune de 16 à 25 ans,
- demandeur d'emploi de 26 ans et plus,
- bénéficiaire de minima sociaux (RSA, etc).

Présentation : ce contrat permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il prend la forme d'un CDD de 6 mois minimum ou d'un CDI.

Le salarié bénéficie d'actions d'évaluation et d'accompagnement.

Aide à l'employeur :

- une aide forfaitaire pour toute embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus. Son montant est plafonné à 2 000 €,
- une aide de 2 000 € pour toute embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus.
- exonération de certaines charges sociales lorsque l'embauche concerne un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

- **L'emploi d'avenir.**

Public concerné : jeune de 16 à 25 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) sans qualification ou peu qualifié et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Présentation : l'emploi d'avenir repose sur le support juridique du contrat unique d'insertion (CUI). Il prend la forme d'un contrat initiative-emploi (CIE) pour les employeurs du secteur

marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand.

Les dispositions relatives au CUI s'appliquent donc aux emplois d'avenir, sous réserve de quelques particularités (durée du contrat de travail, durée du travail, etc.).

Ce dispositif s'adresse en priorité aux jeunes résidant notamment en zone urbaine sensible (ZUS) et dans les territoires dans lesquels ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Aide à l'employeur :

- aide à l'insertion professionnelle dont le montant est fixé :
  - 35 % du Smic horaire brut si l'emploi d'avenir est conclu sous forme de CIE,
  - 75 % de ce montant s'il est conclu sous forme de CAE,

- exonération de cotisations seulement si l'emploi d'avenir est conclu sous forme de CAE.

- **L'emploi franc.**

Public concerné : jeunes âgés de moins de 30 ans, faisant état d'une durée de recherche d'emploi de 12 mois minimum au cours des 18 derniers mois et résidant depuis au moins 6 mois consécutifs dans une zone urbaine sensible (ZUS) d'une des communes listées par arrêté du 26 juin 2013.

Présentation : à titre expérimental pour 3 ans, une aide peut être versée aux employeurs appartenant au secteur marchand qui embauchent des jeunes répondant aux conditions précitées et qui n'ont pas fait partie des effectifs de l'entreprise au cours des 6 mois précédents.

Le jeune doit être embauché en contrat à durée indéterminée et à temps complet.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales et ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant le recrutement, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise dans les 2 ans suivant le début du contrat de travail.

Aide à l'employeur : aide d'un montant forfaitaire de 5 000 €.

Elle est versée en deux fois : le premier versement de 2 500 € est dû au terme de la période d'essai et le second, de 2 500 € également, intervient à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat.

L'aide n'est pas cumulable, pour l'emploi du même salarié, avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, exception faite des aides liées aux contrats de professionnalisation.

- **Le contrat de génération.**

Public concerné :

- jeune de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- senior âgé d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ou d'au moins 55 ans au moment de son embauche.

Présentation : le contrat de génération a pour objectif, d'une part, de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et, d'autre part, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ce dispositif est mis en œuvre de façon distincte selon la taille de la structure employeur, deux catégories principales étant distinguées par référence au seuil de 300 salariés :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés : il prend la forme d'un binôme jeune/senior. L'employeur associe l'embauche d'un jeune en CDI au maintien dans son emploi d'un salarié âgé. En contrepartie, il perçoit, sous conditions, une aide financière,
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés : le principe est différent. En l'absence d'accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut, de plan d'action sur la problématique de l'emploi des jeunes et des seniors, elles sont redevables d'une pénalité financière.

Aide à l'employeur : l'entreprise de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés peuvent percevoir, pendant 3 ans, une aide d'un montant de 4 000 € par an par binôme (2 000 € par embauche d'un jeune et 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi d'un senior).

Pénalité : à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action, les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 300

salariés sont redevables d'une pénalité, dont le montant ne peut dépasser le plus élevé de ces deux plafonds : 1 % de la masse salariale ou 10 % de la réduction “Fillon”.

- **Le contrat unique d’insertion (CUI).**

Public concerné : personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Périodiquement, le gouvernement par voie de circulaire définit les publics ciblés.

Présentation : le CUI est un contrat de travail qui ouvre droit à une aide à l'insertion professionnelle.

Le contrat de travail est conclu sous forme de CDD de 6 mois minimum ou de CDI.

L'employeur doit mettre en place des actions d'accompagnement professionnel et peut prévoir des actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié. Il désigne un tuteur pour assurer son accompagnement au sein de l'entreprise.

Aide à l’employeur :

- aide à l'insertion professionnelle dont le montant ne peut excéder :
  - 47 % du montant brut du Smic par heure travaillée s'il s'agit d'un CIE,
  - 95 % de ce montant s'il s'agit d'un CAE.

- exonération de certaines charges sociales (cotisations patronales de sécurité sociale, sauf AT/MP, taxe sur les salaires, etc.) uniquement si l’embauche se fait dans le cadre d’un CAE.

- **Des aides pour former avant de recruter.**

L’action de formation préalable au recrutement (AFPR) pour une embauche en CDD : permet à l’employeur de recruter sous CDD un demandeur d’emploi après l’acquisition des qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour être opérationnel sur le poste de travail.

Une aide au financement de la formation est versée, sous conditions, à l’employeur à l’issue de la formation :

- montant forfaitaire de 5€ TTC par heure pour une formation interne, dans la limite de 2 000€,
- montant moyen de 8€ TTC par heure pour une formation externe, dans la limite de 3 200€.

Cette aide est également exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour une embauche en CDI : permet à l'employeur de financer la formation d'un demandeur d'emploi avant son recrutement en CDI ou CDD longue durée.

L'aide au financement est versée, sous conditions, à l'employeur :

- 5€ TTC par heure pour une formation interne, dans la limite de 2 000€,
- 8€ TTC par heure pour une formation externe, soit 3 200€ au maximum pour 400 heures de formation.

- **Des aides pour favoriser l'embauche des handicapés (aides financières de l'AGEFIPH).**

Aide à l'insertion professionnelle : permet, pour toute embauche d'une personne handicapée présentant certaines caractéristiques de bénéficier d'une aide de 2 000 € pour un temps plein, ou de 1 000 € pour un temps partiel. L'embauche doit se faire en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, et n'est possible que sur prescription.

Aides au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation d'une personne handicapée :

- 1 000€ pour un contrat de 6 à 12 mois,
- 2 000€ pour un contrat de 12 mois et plus.

Aide au maintien dans l'emploi : pour les situations où la personne est menacée d'exclusion en raison de la survenance ou de l'aggravation d'un handicap. L'aide est de 2 000€ versés sur prescription, pouvant être complétée par 3 000€ si les besoins sont justifiés.

- **Des aides liés à l'installation dans certaines zones géographiques.**

Embaucher en zones franches urbaines (ZFU) : les entreprises de 50 salariés et plus, situées dans ces ZFU, bénéficient, sous certaines conditions, d'exonération de cotisations sociales. L'exonération est applicable à taux plein pendant 4 ans, puis est dégressive.

Embaucher en zones de redynamisation urbaine (ZRU) ou zones de revitalisation rurale (ZRR) : l'embauche du premier au cinquantième salarié dans ces zones ouvre droit, sous certaines conditions, à une exonération de cotisations sociales. Elle est dégressive et est accordée pour 12 mois à compter de la date d'embauche.

Embaucher en zones de restructuration de la défense : les entreprises qui s'implantent dans une ZRD ou qui s'y créent pour exercer une nouvelle activité peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations. Elle est accordée pendant une période de 5 ans et est dégressive à partir de la 4ème année.