

Les contrats aidés

	Définition	Champ d'application	Conclusion du contrat – Formalités	Durée du contrat et conditions d'emploi	Rémunération	Aides et avantages sociaux particuliers
Contrat de professionnalisation	<p>Contrat de formation en alternance.</p> <p>Contrat ayant pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle</p>	<p>Contrat ouvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux jeunes de 16 à 25 ans révolus. - Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 et plus. <p>Employeur concerné : ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue</p>	<p>Les étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat établi par un formulaire CERFA à remplir - Contrat transmis par l'employeur à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA) dans les 5 jours suivant le début du contrat - Avis émis par l'OPCA de prise en charge ou non des dépenses de formation - Dépôt du dossier par l'OPCA à la DDTEFP (direction du travail) qui a 30 jours pour instruire et décider ou non de l'enregistrement du contrat en contrat de professionnalisation. 	<p>Le contrat peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un CDD entre 6 et 12 mois minimum. - soit un CDI <p>Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 20 ans révolus : > 55% du SMIC pour une qualification inférieure au bac professionnel > 65% du SMIC pour une qualification égale ou supérieure au bac professionnel - Jeunes de 21 à 25 ans révolus > 70% du SMIC > 80% du SMIC - Au moins 26 ans : SMIC ou 85% de la rémunération de la convention collective si elle est supérieure 	<p>Exonération spécifique de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (exonération ne pouvant être cumulée avec une autre).</p> <p>Pour tous les autres contrats de professionnalisation : la réduction générale de cotisations (« réduction Fillon ») s'applique.</p> <p>En outre des aides et exonérations supplémentaires sont attribuées aux groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion.</p>

Les contrats aidés

<p>Contrat unique d'insertion</p>	<p>Contrat visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et comporte à cette fin des actions d'accompagnement professionnel.</p> <p>Le contrat unique d'insertion entre en vigueur le 01/01/2010.</p> <p>Le contrat unique d'insertion prend la forme du :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CIE pour le secteur marchand, - CAE pour le secteur non marchand. <p>Ces deux contrats sont aménagés afin que leurs régimes respectifs convergent vers un modèle commun.</p>	<p>Les publics visés par le contrat unique d'insertion sont identiques à ceux respectivement visés par le CIE et le CAE.</p>	<p>La conclusion du contrat unique d'insertion est subordonnée à la signature préalable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens entre le l'Etat et le département, - d'une convention individuelle associant l'employeur, le salarié et pôle emploi (ou le président du conseil général lorsque le salarié bénéficie du RSA financé par le département). 	<p>Le contrat unique d'insertion peut être conclu pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une durée indéterminée - une durée déterminée. La durée minimale étant de 6 mois (3 mois pour une personne condamnée bénéficiant d'un aménagement de peine) et maximale de 24 mois, renouvellement compris. La durée maximale peut toutefois être prolongée jusqu'au terme d'une action de formation en cours de réalisation ou portée à 5 ans pour certaines catégories de travailleurs (handicapés, 50 ans ou plus 	<p>Les conditions de la rémunération sont celles applicables aux salariés sous CIE ou CAE en vigueur avant le 01/01/2010.</p>	<p>L'embauche en contrat unique d'insertion ouvre droit à une aide de l'Etat, dont le montant et les critères d'attribution sont ceux applicables respectivement au CIE et au CAE en vigueur avant le 01/01/2010.</p>
--	--	--	--	--	---	---

Les contrats aidés

				<p>bénéficiaire du RSA,...)</p> <p>La prolongation de la convention individuelle et s'il est à durée déterminée, du contrat conclu en application de celle-ci, est subordonnée à l'évaluation des actions d'insertion réalisées.</p> <p>Les conditions de durée de travail sont celles applicables aux salariés sous CIE ou CAE en vigueur avant le 01/01/2010.</p>		
<p>Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)</p>	<p>Ce dispositif permet aux employeurs du secteur marchand ayant conclu une convention avec l'Etat ou le département, selon le cas, de bénéficier d'une aide financière en cas d'embauche, pour</p>	<p>Le CI-RMA est ouvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux employeurs assujettis au régime d'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs, ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime. 	<p>Préalablement à l'embauche, les employeurs doivent conclure une convention soit avec le pôle emploi, soit avec le président du conseil général (s'il s'agit d'un bénéficiaire du RMI ou du RSA). Convention établie sur un formulaire type.</p>	<p>La convention doit avoir une durée initiale minimale de 6 mois (3 mois pour les CI-RMA conclus avec une personne condamnée bénéficiant d'un aménagement de</p>	<p>Le bénéficiaire du CI-RMA reçoit de l'employeur un revenu minimum d'activité (RMA), au moins égal au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectués.</p>	<p>La rémunération supporte l'ensemble des charges sociales et fiscales assises sur les salaires.</p> <p>Pour chaque embauche sous CI-RMA, l'employeur perçoit de l'organisme débiteur du minimum social</p>

Les contrats aidés

	<p>une durée déterminée, d'une personne titulaire d'un minimum social rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.</p> <p>A noter : ce <u>dispositif est abrogé à compter du 01/01/2010</u>, date d'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion.</p> <p>Les contrats conclus avant cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions antérieurement applicables, sans pouvoir faire l'objet d'aucun renouvellement ne d'aucune prorogation au-delà du 01/01/2010.</p>	<p>A noter que les employeurs doivent être à jour de leurs cotisations et contributions sociales et ne pas avoir licencié économiquement dans les 6 mois.</p> <p>Peuvent être embauchés sous CI-RMA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), de l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API) ou du RSA servi par le département. 	<p>Le CI-RMA, obligatoirement écrit, prend la forme soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un CDD, - d'un contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire, - d'un CDI. <p>Le contrat peut soit être à temps plein, soit à temps partiel d'au moins 20 heures par semaine.</p>	<p>peine).</p> <p>Sa durée maximale est fixée à 18 mois renouvellement compris.</p> <p>Le renouvellement (deux fois maximum, mais pas pour moins de 3 mois) n'est accordé que si l'employeur a respecté ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire au parcours d'insertion du salarié.</p>		<p>une aide forfaitaire dont le montant est égal au RSA garanti à une personne isolée.</p> <p>En outre, il peut bénéficier, en cas d'embauche d'un bénéficiaire du RMI ou du RSA, d'une prise en charge par le département des frais liés à cette embauche (visite médicale obligatoire par exemple) ainsi que les frais engagés pour dispenser à l'intéressé, durant son temps de travail, une formation.</p>
Contrat d'avenir	<p>Dispositif d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une allocation</p>	<p>Le contrat d'avenir est ouvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux employeurs du secteur non marchand (organismes de droit privé à but 	<p>Contrat subordonné à la conclusion préalable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, le président du conseil 	<p>Le contrat d'avenir est un contrat à temps partiel.</p> <p>La durée hebdomadaire</p>	<p>La rémunération est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues pour le contrat d'accompagnement</p>	<p>Chaque embauche sous contrat d'avenir ouvre droit pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au versement par l'organisme débiteur

Les contrats aidés

	<p>d'assistance.</p> <p>Il constitue pour les employeurs du secteur non marchand, le corollaire du contrat d'insertion-RMA.</p> <p>A noter : ce <u>dispositif est abrogé à compter du 01/01/2010</u>, date d'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion.</p> <p>Les contrats conclus avant cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions antérieurement applicables, sans pouvoir faire l'objet d'aucun renouvellement ne d'aucune prorogation au-delà du 01/01/2010.</p>	<p>non lucratif, collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, personnes de droit privé chargées de la gestion d'un service public)</p> <p>- aux entreprises d'insertion par l'activité économique,</p> <p>- aux ateliers et chantiers d'insertion.</p> <p>Il s'adresse au même public que les CI-RMA.</p> <p>Le contrat d'avenir ne peut être utilisé que pour des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfait.</p>	<p>général ou le maire et l'employeur concerné, lorsque le contrat est mis en œuvre par une collectivité territoriale,</p> <p>- d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, pôle emploi et 'employeur concerné, lorsqu'il est mis en œuvre par l'Etat.</p> <p>Cette convention est conclue pour une durée de 2 ans renouvelable dans la limite de 12 mois.</p> <p>Le contrat est obligatoirement un CDD.</p>	<p>est en principe fixée à 26 heures. Cette durée peut varier sans pouvoir dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures et celle prévue au contrat.</p>	<p>dans l'emploi.</p>	<p>du minimum social d'une contribution équivalente au montant du RSA garanti à une personne isolé,</p> <p>- à une aide financière de l'Etat, dite « prime de cohésion sociale », en principe dégressive avec la durée du contrat, calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute versée au salarié (dans la limite du SMIC) et le montant de l'aide accordée par l'organisme débiteur du minimum social,</p> <p>- à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales, pour la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par la durée mensuelle</p>
--	---	--	---	---	-----------------------	---

Les contrats aidés

						de travail équivalent à 26 heures hebdomadaires, - à une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation-construction.
Contrat à durée déterminée d'insertion	Contrat à durée déterminée pouvant être conclu entre les structures d'insertion par l'activité économique et des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.	Peuvent recourir à ce contrat : - les entreprises d'insertion, - les ateliers et chantiers d'insertion, - les associations intermédiaires. Les personnes concernées : les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.	Contrat de travail à durée déterminée.	Contrat conclu pour une durée entre 4 et 24 mois, renouvellement compris. Le contrat peut être à temps complet ou à temps partiel d'au moins 20 heures par semaine. La durée peut varier sans toutefois dépasser la durée légale hebdomadaire.	SMIC minimum ou rémunération prévue par la convention collective si elle est supérieure.	Il n'y a pas d'aide ou d'exonération particulière. Les exonérations classiques s'applique (par exemple Fillon). L'avantage est la possibilité de recourir à un CDD en dehors des cas généraux de recours obligatoire prévus par la loi (il s'agit d'un nouveau cas de recours au CDD).
Contrat à durée déterminée « seniors »	Contrat à durée déterminée pouvant être conclu avec une personne âgées de plus de 57 ans en recherche	Conditions cumulatives pour recourir à ce contrat: - salarié âgé de plus	Contrat de travail à durée déterminée.	Contrat d'une durée initiale de 18 mois maximum. Contrat pouvant		Il n'y a pas d'aide ou d'exonération particulière. Les exonérations classiques s'applique

Les contrats aidés

	d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.	de 57 ans, - salarié en recherche d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.		être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder 36 mois.		(par exemple Fillon). L'avantage est la possibilité de recourir à un CDD en dehors des cas généraux de recours obligatoire prévus par la loi (il s'agit d'un nouveau cas de recours au CDD).
--	--	--	--	---	--	---