

■ Une large palette d'incitation à l'embauche est disponible afin d'alléger le coût lié au recrutement.

■ Certains dispositifs trouvent à s'appliquer à tous les employeurs, d'autres en fonction du public visé ou de la finalité recherchée notamment.

CONTRATS
AIDÉS

UN COUP DE POUCE MITIGÉ EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Située au cœur des préoccupations gouvernementales depuis plusieurs années, la lutte contre le chômage tend à multiplier les contrats aidés et les aides à l'emploi au risque parfois de complexifier le paysage et de dérouter les employeurs. État des lieux.



AUTEUR Julie Leclerc-Tréhin
TITRE Responsable service social,
Orcom

Les derniers chiffres du chômage publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) font état d'une nouvelle augmentation du nombre de chômeurs, qui représentent 10,2 % de la population active en France. Les plus concernés sont les jeunes de 15 à 24 ans pour lesquels le taux atteint 24,6 % au troisième trimestre 2015.

Pour contrer cette situation, un arsenal de lutte contre le chômage est mis en place par le législateur. Afin d'y voir plus clair, les modalités des contrats aidés les plus utilisés sont explicitées ci-dessous, ainsi que les aides à l'embauche actuellement applicables.

DES CONTRATS EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

Ces contrats, dont le principe est l'alternance des périodes d'études et des périodes d'activité professionnelle, doivent permettre au

salarié d'acquérir une qualification professionnelle. Un outil disponible sur le portail de l'alternance¹ permet de simuler les aides éventuellement applicables.

Contrat d'apprentissage

L'objectif de ce contrat est de dispenser une formation théorique et pratique à un jeune en alternance en vue de l'obtention d'un diplôme. Le contrat d'apprentissage prend le plus souvent la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. La rémunération est comprise entre 25 % et 78 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat.

Les aides liées à ce contrat sont multiples :

■ exonération de cotisations sociales ;

■ prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 euros par an ;

■ aide au recrutement d'au moins 1 000 euros ;

■ réduction d'impôt ;

■ aide à l'embauche d'un apprenti mineur.

Même si le recours à ce dispositif en alternance a tendance

à décroître, il constitue un véritable tremplin pour l'emploi des jeunes.

Contrat de professionnalisation

Ce contrat permet au salarié d'acquérir une qualification professionnelle ou complémentaire pour accéder à un poste déterminé dans la structure. Il s'adresse aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Le contrat prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) avec une période de professionnalisation, ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois. La rémunération est comprise entre 55 % et 80 % du Smic, voire 100 % du Smic pour les plus de 26 ans.

L'employeur peut bénéficier d'une exonération de cotisations et d'une aide maximale de 4 000 euros pour l'embauche d'un demandeur d'emploi², ainsi qu'un éventuel financement des frais ●●●

1. www.alternance.emploi.gouv.fr.

2. Décr. n° 2016-40 du 25 janv. 2016, JO du 26.

●●● de formation du salarié et du tuteur par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

DES CONTRATS FAVORISANT L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Ces contrats aidés visent des travailleurs en situation précaire dans le but de les insérer socialement et professionnellement. Certains dispositifs sont spécifiques aux structures associatives.

Contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI – CAE)

Ce contrat s'adresse exclusivement aux employeurs du secteur non marchand. Les bénéficiaires de ce dispositif sont les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le contrat prend la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois en principe pour une durée hebdomadaire minimale de travail de 20 heures. Conclu à durée déterminée, ce contrat est dérogoratoire au régime spécial des CDD :

- le motif de recours réside dans l'insertion professionnelle des personnes sans emploi ;
- l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ;
- des motifs de rupture supplémentaires sont prévus, etc.

Afin de satisfaire aux conditions du dispositif, des actions d'accompagnement et de formation du bénéficiaire sont à prévoir.

L'embauche en CUI – CAE ouvre droit à des exonérations de charges patronales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction. Pour toute embauche, une aide à l'insertion professionnelle est versée, d'un montant maximal de 95 % du montant brut du Smic, soit 1 393,82 euros, dans la limite de la durée légale du travail. Cette aide est définie par arrêté préfectoral et est modulée en fonction du secteur d'activité, des difficultés d'accès à l'emploi du salarié et des actions prévues en matière d'accompagnement notamment. Ces aides ne sont pas cumulables avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi sont les acteurs de ce dispositif. La demande d'aide à l'insertion doit être effectuée avant l'embauche.

Existant également dans le secteur marchand sous la forme du contrat initiative emploi (CUI – CIE), le dispositif CUI est particulièrement plébiscité dans le secteur non marchand³.

Emploi d'avenir

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Le but est de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. Ce contrat aidé s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand dont l'activité présente une utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emploi.

Les bénéficiaires sont les jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les travailleurs handicapés), sans emploi depuis au moins six mois, peu ou pas qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les jeunes dont le domicile est situé en zone urbaine sensible, en zone de revitalisation régionale ou en outre-mer sont prioritaires. L'éligibilité des jeunes à ce dispositif est appréciée principalement par les missions locales ou Cap emploi.

Le contrat conclu est un CDI ou un CDD de 36 mois en principe, prenant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI – CAE) pour les employeurs du secteur non marchand. Il est normalement conclu à temps plein pour une rémunération égale au Smic ou au minimum conventionnel.

S'agissant du CDD et compte tenu de la nécessité de conclure des contrats de longue durée, les possibilités de rupture à l'initiative de l'employeur sont limitées : faute grave du salarié, rupture à l'expiration des périodes annuelles en cas de cause réelle et sérieuse avec respect de la procédure de licenciement et de délais stricts.

Afin de faciliter l'insertion et la pérennisation dans l'emploi, pendant la durée du contrat, le jeune bénéficie d'un accompagnement spécifique et d'actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification supérieure.

Ce dispositif permet à l'employeur de bénéficier d'une aide financière mensuelle d'un montant maximal de 75 % du Smic dans le secteur associatif, soit 1 099,99 euros, ainsi que d'exonération de cotisations sociales.

Contrat de génération

Ce dispositif a été créé en 2013 pour faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en CDI, favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Pour bénéficier des aides prévues, l'employeur doit embaucher un jeune de moins de 26 ans (30 ans pour les travailleurs handicapés), en CDI à temps plein en principe, et constituer un

3. Tableau de bord Dares activité des jeunes et politique de l'emploi, juin 2015.

binôme avec un salarié en CDI âgé d'au moins 57 ans, ou 55 ans s'il est nouvellement recruté. Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune. Si un binôme est constitué entre les deux salariés, le sénior n'est pas obligatoirement le tuteur du jeune. De même, ceux-ci peuvent avoir des fonctions ou des qualifications différentes, l'idée étant d'organiser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'association dans son ensemble. Ouvert à un large public, le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes sans condition de diplôme ou de qualification, à la différence de certains contrats aidés qui ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés.

Le dispositif contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4 000 euros (2 000 euros au titre de l'embauche du jeune et 2 000 euros au titre du maintien dans l'emploi du sénior) versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de trois ans. Le montant total de l'aide est de 12 000 euros sur trois ans. Elle est proratisée en fonction de la durée du travail du jeune et du sénior.

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un sénior, l'aide financière est portée à 8 000 euros par an pendant trois ans, soit un total de 24 000 euros. L'aide est versée trimestriellement. Aucune exonération de cotisations sociales n'est prévue et l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'insertion de l'État.

En cas de départ en retraite du sénior au-delà des six mois du recrutement du jeune, l'aide est maintenue dans son intégralité pour la période restant à courir, considérant que l'objectif de transmission des compétences est atteint.

Il est à noter que les structures de plus de 300 salariés ne sont pas éligibles à l'aide financière prévue par le contrat de génération. Elles sont néanmoins soumises à l'obligation de négocier un accord collectif en faveur de l'emploi des jeunes et des séniors, ou à défaut d'un plan d'action. Les associations comptant un effectif inférieur bénéficient des aides sans être assujetties à l'obligation de négocier, même si les structures occupant entre 50 et 299 salariés y sont incitées.

Ce dispositif ne rencontrant pas le succès espéré par le gouvernement, la « semaine du contrat de génération », organisée du 28 septembre au 2 octobre 2015, a tenté d'amplifier son recours, afin de favoriser l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des séniors.

LES AIDES À L'EMBAUCHE ACTUELLEMENT APPLICABLES

Aide à l'embauche du premier salarié

L'association qui embauche son premier salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois peut bénéficier d'une aide d'un montant maximal de 4 000 euros.

Aide à l'embauche d'un jeune en CDI

L'association qui embauche un jeune de moins de 26 ans bénéficie d'une exonération de cotisations patronales d'assurance chômage pendant 4 mois maximum (applicable après la confirmation de la période d'essai).

Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires

Cet allègement de charges permet à l'employeur d'un salarié rémunéré à hauteur d'1,6 Smic de payer un faible montant de cotisations Urssaf, hors assurance chômage. À titre d'exemple, pour une association employant moins de neuf salariés, la réduction des cotisations s'élève à 412 euros pour un salarié à temps plein au Smic (le montant des cotisations s'élève en principe à 423 euros). Attention : à compter du 1^{er} avril 2016, le taux réduit sera applicable aux rémunérations inférieures à 3,5 Smic.

Ce même salarié est également exonéré de la cotisation supplémentaire d'allocations familiales d'un taux de 1,8 % sur sa rémunération totale.

Aide à l'embauche dans une zone en difficulté

Différentes aides à l'embauche sociales et fiscales sont prévues dans les zones franches urbaines (ZFU), dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE LA FORMATION AVANT L'EMBAUCHE

Ce sont les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Ces deux dispositifs permettent essentiellement aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation avant l'embauche pour adapter leurs compétences au poste proposé.

Pôle emploi prend en charge l'aide à la formation dans la limite de 400 heures, entre 5 et 8 euros nets par heure selon que la formation est interne (par l'employeur directement) ou externe (organisme de formation).

Pendant la durée de formation, le demandeur d'emploi n'a pas le statut de salarié, il reste inscrit à Pôle emploi et est indemnisé à ce titre. À l'issue de la formation, il est embauché en CDD de 6 à 12 mois. ■