



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

Les principales aides à l'embauche

Sommaire

- . **Embauches à bas salaires**
- . **Insertion**
- . **Travailleurs handicapés**
- . **CDD seniors**
- . **Zones urbaines sensibles**
- . **Formation en alternance**
- . **Jeunes entreprises innovantes**
- . **Chômeurs**

LES PRINCIPALES AIDES À L'EMBAUCHE

Il existe plusieurs formes d'aides à l'embauche en provenance de l'Etat. Leurs objectifs se concentrent principalement sur l'embauche de salariés à bas salaires, sur les personnes en difficulté d'insertion sur le marché du travail, l'embauche de travailleurs handicapés et de seniors, ainsi que sur le soutien de zones territoriales présentant des problèmes économiques et sociaux. La formation en alternance, l'aide aux Jeunes entreprises innovantes et aux chômeurs souhaitant créer leur propre emploi bénéficient également d'aides de la part des pouvoirs publics et/ou des collectivités territoriales.

Résumé des principales aides publiques :

EMBAUCHES À BAS SALAIRES

Il s'agit principalement de réduire les cotisations sociales patronales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales) versées par les entreprises sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic et ce, quels que soient le type de contrat (CDD ou CDI) et la zone d'implantation. Les avantages et obligations pour l'entreprise recouvrent principalement :

- . L'allègement des cotisations patronales jusqu'à 26% du salaire brut horaire en fonction d'un coefficient calculé de la manière suivante : $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1]$.
- . La mise à disposition de l'Urssaf ou de la MSA d'un document précisant chaque mois le nombre de salariés ouvrant droit à réduction, ainsi que le montant total des réductions appliquées.

INSERTION

La plupart des contrats aidés en faveur des entreprises sont adossés à une réinsertion fondée sur une formation « professionnalisante » destinée à favoriser ensuite un emploi durable. Tous les contrats d'insertion ont pour objectif commun d'accélérer le retour à l'emploi des personnes en difficulté sur le marché du travail. Pour en bénéficier l'employeur doit être affilié à l'Unedic.

CIE : Contrat initiative emploi

- . Signature d'une convention avec l'Anpe d'une durée de 24 mois maximum.
- . Aide plafonnée à 47% du Smic horaire brut.
- . Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.
- . Salariés non pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

CI-RMA (Contrat d'insertion-Revenu minimum d'activité)

- . Dispositif spécial concernant les bénéficiaires du RMI, ASS, API, détenus, prévenus, condamnés.
- . Signature d'une convention avec le Conseil Général (bénéficiaire du RMI) ou avec l'Anpe (bénéficiaire de l'ASS ou de l'API) d'une durée minimum de 6 mois renouvelable dans la limite de 18 mois.
- . Aide forfaitaire fixée au montant du RMI à condition que l'employeur verse au salarié embauché un RMA correspondant au Smic horaire.
- . Allègement des charges sociales sur les bas salaires.

Contrat jeune en entreprise

- . Nécessité de remplir un formulaire dit de « demande de soutien à l'emploi des jeunes » en faveur de jeunes de moins de 23 ans sortis du système scolaire sans formation ou avec un niveau bac.
- . Obligation d'établir un CDI rémunéré au minimum au Smic sans rupture du contrat de travail pendant une période minimale de 3 ans.
- . Aide forfaitaire durant 3 ans maximum calculée selon le type de contrat à temps plein ou à temps partiel.

Civ is (Contrat d'insertion dans la vie sociale)

- . Ne concerne pas les entreprises mais les jeunes de 16 à 26 ans ayant un projet d'insertion d'une durée d'1 an dans le cadre d'un emploi durable.
- . Le contrat est conclu avec la Mission locale ou le PAIO.
- . Le Civis peut se transformer ensuite en contrat jeune avec une entreprise.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

C'est l'Agefiph, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées, qui apporte directement son aide financière et ses conseils aux entreprises embauchant des salariés reconnus handicapés.

Aide au contrat de professionnalisation

- . Subvention forfaitaire de 1 525€ tous les 6 mois pour l'embauche d'un jeune handicapé de moins de 30 ans. Le montant est porté à 3 050€ par période de 6 mois pour les personnes de plus de 30 ans.

Aide à l'apprentissage

- . Subvention forfaitaire de 1 525€ tous les 6 mois pour l'embauche d'un jeune handicapé de moins de 30 ans. Le montant est porté à 3 050€ tous les 6 mois pour les personnes de plus de 30 ans qui concluent un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise.

Prime à l'insertion

- . Aide de 1 600€ pour l'embauche en CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec une durée de travail de 16 heures minimum par semaine.

CDD SENIORS

Le décret du 28 août 2006 a inséré dans le Code du travail une nouvelle section intitulée «Retour à l'emploi des salariés âgés». Il répond à 4 objectifs : faciliter l'accès à l'emploi des chômeurs âgés ; compléter les périodes de cotisation pour liquider la retraite à temps plein ; valorisation des potentiels, du savoir-faire et de l'expérience acquise sans aucun engagement, à long terme, de part et d'autre ; changer l'image des seniors au sein de la société.

Le CDD seniors s'applique à tous les employeurs (hors agriculteurs) dans le cadre d'un nouveau CDD en faveur de personnes âgées de 57 ans et plus au jour de l'embauche, et inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois. Cette mesure concerne également tous ceux qui bénéficient d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

La procédure concerne :

- . Conclusion d'un CDD pour une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois (36 mois au total). Un contrat initial de 12 mois, par exemple, peut être prolongé par un autre de 24 mois.
- . L'employeur peut embaucher afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- . Il n'existe pas de délai de carence entre 2 contrats de même nature sur un même poste.
- . Le motif du contrat se résume seulement à la mention «CDD seniors conclu en application des articles D.322-24 et suivants du Code du travail».
- . Versement d'une indemnité de fin de contrat de 10% de la rémunération totale brute du salarié.

ZONES URBAINES SENSIBLES

L'objectif est de soutenir la croissance et l'emploi dans certaines zones géographiques définies comme prioritaires.

Zone franche urbaine (ZFU)

- . Exonération à 100% pendant 5 ans des charges patronales sur la partie du salaire ne dépassant pas 1,5 Smic pour toutes les entreprises ne dépassant pas 50 salariés.
- . Exonération dégressive des charges durant les 3 années suivantes (60%, 40%, 20%).
- . Exonération de la taxe professionnelle, de la taxe foncière et de l'impôt sur les bénéfices.
- . Exonération des cotisations personnelles (maladie et maternité) pendant 5 ans pour les artisans, commerçants, chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services.
- . Obligation d'embauche en CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
- . Obligation de recruter 1/3 des salariés résidant dans les quartiers en difficulté.

Zone de redynamisation urbaine (ZRU) et de revitalisation rurale (ZRR)

- . Exonération totale des cotisations patronales de Sécurité sociale pendant les 12 mois qui suivent l'embauche pour la partie du salaire ne dépassant pas 1,5 Smic.
- . Embauche d'un salarié en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois liée à un accroissement temporaire d'activité.
- . Comme pour la ZFU, l'employeur ne doit procéder à aucun licenciement dans les 12 mois précédant l'embauche avec un effectif qui ne doit pas dépasser 50 salariés.

FORMATION EN ALTERNANCE

Contrat de professionnalisation

- . Le principe consiste à associer l'expérience en entreprise avec des enseignements généraux, professionnels et technologiques, pour des jeunes de moins de 26 ans ou pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.
- . Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 à 12 mois, voire même 24 mois selon les accords de branche.
- . Exonération des charges patronales de Sécurité sociale sur la partie du salaire égale au Smic (-26 ans, +45 ans).
- . Allègement des charges sociales sur les bas salaires (salariés de 26 à 45 ans).
- . Dépenses de formation prises en charge par les OPCA avec une formation qui doit durer au moins 6 mois et au plus 12 mois, dans le cadre d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.
- . Hors OPCA, la formation peut atteindre 24 mois et la personne recrutée doit pouvoir s'absenter de l'entreprise 50% de son temps.

Contrat d'apprentissage

- . Ce contrat consiste à alterner formation en entreprise et en CFA pour les jeunes de 16 à 25 ans dans le but d'obtenir, au final, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu (CAP, BEP, BTS).
- . Le jeune est considéré comme un salarié percevant une rémunération calculée en pourcentage du Smic, en fonction de son âge, ainsi que 5 semaines de congés payés.
- . Exonération de cotisations sociales en fonction de l'effectif de l'entreprise.
- . Allocation d'une indemnité compensatrice versée par la Région qui ne peut être inférieure à 1 000€ par an.
- . Possibilité de bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 600€ par apprenti.

JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

Il s'agit de soutenir les start-up issues de la recherche et les entreprises tournées vers l'innovation. Les conditions requises concernent :

- . Création d'entreprise de moins de 8 ans, employer moins de 250 sal., réaliser un CA inférieur à 40 M€ avec un capital social détenu à 50% ou plus par des personnes physiques.
- . Consacrer au moins 15% du total des charges à des dépenses de recherche.
- . Exonération pendant 7 ans de la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale versées au titre de certains emplois.

L'exonération concerne également les gains des mandataires sociaux lorsqu'ils sont gérants minoritaires de SARL, de SELARL (société d'exercice libéral à responsabilité limitée) ou de SAS.

CHÔMEURS

L'Accre (aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise) est ouverte aux demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être, ainsi qu'à ceux qui ne sont pas indemnisés mais qui ont été inscrits 6 mois à l'Anpe au cours des 18 derniers mois. Elle peut être demandée, également, par les bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API, par les salariés reprenant leur entreprise en difficulté dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire :

- . Obligation de créer ou reprendre une entreprise individuelle, une société, ou exercer une profession non salariée.

- . Exonération de toutes les charges sociales (hors retraite complémentaire, assurance-chômage, Fnal, formation professionnelle, CSG, CRDS, versement de transport) pendant 1 an, voire 24 mois pour les personnes soumises au régime fiscal de la micro-entreprise.
- . Obtention possible d'un prêt sans intérêt.
- . Obtention d'un financement pour certaines prestations de conseil ou de formation.
- . *Maintien sous certaines conditions des minima sociaux déjà versés.*