

Dernière mise à jour le 14 mai 2018

Contrats aidés en vigueur en 2018 (2 sur 3)

Nombreux sont les dispositifs ayant pour objectif de favoriser les recrutements, nous abordons aujourd'hui les contrats aidés en 2018, au sujet desquels d'importantes modifications ont été apportées cette année. Dans ...

Sommaire

- Le contrat CUI-CAE (PEC)
- Les emplois francs
- Pour aller plus loin...

Nombreux sont les dispositifs ayant pour objectif de favoriser les recrutements, nous abordons aujourd'hui les contrats aidés en 2018, au sujet desquels d'importantes modifications ont été apportées cette année.

Dans le cadre de notre présentation, les dispositifs connaissant un régime modifié en 2018 vous sont présentés avec la thématique « **Le régime en 2018** » de façon à mieux identifier le régime actuellement en vigueur.

Le contrat CUI-CAE (PEC)

Thématiques	Description
Origine	Loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1er décembre 2008 (Loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008) Le nouveau dispositif PEC (Parcours Emploi Compétences) remplace le <u>CUI-CAE</u> . C'est ainsi que depuis le 16 janvier 2018, le PEC remplace les 200.000 contrats aidés « budgétés pour 2018 » Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018.
Le régime en 2018	En application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, l'administration confirme que les nouveaux contrats <u>sont recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail</u> .
Principe fondamental	Le CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est désormais envisagé dans une nouvelle approche, dite du « Parcours Emploi Compétences » (PEC), reposant sur une logique de parcours de l'individu et de sélection des employeurs.

Employeurs concernés	Ces contrats s'adressent au secteur non-marchand, à savoir les associations et collectivités locales. La circulaire indique en outre que « le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion ». C'est ainsi que la <u>sélection</u> des employeurs doit se faire autour des critères suivants : • Le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ; • L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ; • L'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations à minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires, le contrat aidé pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue ; • Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.
Bénéficiaires concernés	Selon la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, le ciblage des publics est effectué à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi. Sont visées les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, pour lesquelles : 1. La seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ; 2. Les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).
Mise en œuvre	La mise en œuvre du « repositionnement » (passage du CUI-CAE vers PEC ou CUI-PEC) : • S'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation). Mais il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques, à savoir : 1. L'automatisme d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide ; 2. Un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ; 3. La formalisation des <u>engagements de l'employeur</u> sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA.
Valeur de l'aide	En l'état actuel du code du travail, et son l'article L 5134-30, l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être modulée en fonction : 1. De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ; 2. Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ; 3. Des conditions économiques locales ; 4. Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. La circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018 annonce un taux d'aide situé 30% et 60% du nombre d'heures d'activité, à hauteur du Smic horaire.
Régime social	• Cotisations salariales : Aucune réduction ou exonération de cotisations salariales ne sont prévues. • Cotisations patronales : Pendant toute la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie (en sus de l'aide de l'État) des exonérations suivantes : • Cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite de la rémunération calculée sur la base de la durée légale et le Smic horaire en vigueur ; • La taxe sur les salaires ; • La participation à l'effort construction ; • La taxe d'apprentissage ; • La contribution 1% au titre de la formation continue (contribution spécifique applicable aux contrats CDD).
Règles de cumul	Les aides et exonérations attribuées durant le contrat ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Les emplois francs

Thématiques	Description
Origine	Décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs, JO du 31 mars 2018 Arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs », JO du 31 mars 2018
Employeurs concernés	Sont éligibles à l'aide de l'État : • Les employeurs (mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail) établis sur tout le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte. Nota : les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.
Salariés concernés	Ce sont les demandeurs d'emploi qui résident dans l'un des QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville), listés par ailleurs par arrêté. Ces demandeurs d'emploi doivent être inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 (ce qui correspond aux catégories statistiques A, B, C).
Les quartiers concernés	Sont visés par le dispositif expérimental des emplois francs, les quartiers situés dans les départements suivants : 1. Le Nord ; 2. La Seine-et-Marne ; 3. L'Essonne ; 4. La Seine-Saint-Denis ; 5. Le Val-d'Oise ; 6. Le Maine-et-Loire ; 7. Les Bouches-du-Rhône ; 8. Le Vaucluse.
Embauches concernées	Sont concernées les embauches réalisées pour la période : • Du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019.
Valeur de l'aide	L'aide financière de l'État pour le recrutement d'un salarié en emploi franc à temps complet est égale à : • 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI ; • 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois. Le montant de l'aide : • Est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile et de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ; • Tient également compte des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.

Pour aller plus loin...

Notre site vous propose un dossier premium consacré aux aides à l'embauche, au sein duquel vous sont présentées de façon très détaillée, chiffrée avec une conséquente documentation légale, les différents dispositifs suivants :

Thématiques	Contenu de notre dossier
Aides à l'embauche	1. Aide à la 1 ^{ère} embauche ; 2. Aide à l'embauche PME ; 3. Aides emploi des groupements d'employeurs.

Les contrats aidés	1. Contrat adulte-relais ; 2. Contrat CIE-starter ; 3. Contrat CUI-CIE ; 4. Contrat CUI-CAE (PEC) ; 5. Contrats de génération ; 6. Emplois d'avenir ; 7. Emplois francs (expérimentation).
Alternance	1. Aide TPE jeunes apprentis ; 2. Prime apprentissage (moins de 11 salariés) ; 3. Prime apprentissage (moins de 250 salariés).
Secteur du spectacle	1. Aide embauche jeunes artistes diplômés ; 2. Aide embauche 1^{er} salarié ; 3. Prime emploi pérenne salariés du spectacle ; 4. Prime contrats CDD longue durée.
Secteur agricole	1. Aide à la transmission d'une exploitation agricole.

<https://www.legisocial.fr/outils-gestion-rh-et-paie/aides-a-embauche-contrats-aides-2020.html> »