

CONTRATS D'INSERTION OU DE RÉINSERTION

CARACTÉRISTIQUES COMMUNES

Il existe plusieurs types de contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle :

- le Contrat Initiative Emploi (CIE) ;
- le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ;
- le Contrat d'Accès à l'Emploi (CAE) ;
- le contrat de génération créé en 2013 ;
- les emplois d'avenir créés en 2012.

Dans les entreprises privées et les associations, il s'agit de véritables contrats de travail, permettant à leurs titulaires de prétendre aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

De même, les titulaires de tels contrats bénéficient des droits accordés aux autres salariés issus de la convention collective (13^e mois notamment).

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

Depuis fin 2002, la création de nouveaux postes emplois jeunes n'est plus possible.

De nouveaux dispositifs tels que le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou le statut d'éducateur relais les ont partiellement remplacés.

La loi du 18 janvier 2005 a créé de nouveaux contrats pour les personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi : CAE, contrat d'avenir. Elle a aussi profondément modifié certains dispositifs existants comme le CIE ou le CI-RMA.

Parallèlement, la loi a organisé l'extinction progressive des CES : les contrats en cours sont restés soumis aux règles auparavant applicables jusqu'à leur terme normal. De nouvelles conventions CES avaient même pu être conclues jusqu'au 30 avril 2005, pour prendre obligatoirement fin au plus tard le 31 décembre 2005.

Quant aux CEC, la loi du 18 janvier 2005 les supprime. Il n'est donc plus possible d'en conclure un depuis 2005. Les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2004 continuent toutefois jusqu'à leur terme d'être soumis aux règles antérieures à la loi.

L'objectif national 2006 était de privilégier les contrats d'avenir et les contrats jeunes.

Circulaire DGEFP n° 2006-20 du 3 juillet 2006

Depuis le 28 décembre 2007, il n'est plus possible de signer de nouveaux contrats jeunes en entreprise. Seules les personnes sous contrat à cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à leur terme.

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2010, les contrats d'avenir et les CI-RMA sont supprimés. Les contrats en cours à cette date se poursuivent jusqu'au terme de la convention au titre laquelle ils ont été établis, mais ne peuvent pas être renouvelés.

La mise en place du RSA a également fait disparaître des catégories de bénéficiaires de ces contrats, en raison du remplacement par le Revenu de Solidarité Active de plusieurs allocations comme le RMI, l'API (Allocation Parent Isolé) etc.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, est entré en vigueur le contrat unique d'insertion (CUI) qui se décline en CUI-CIE dans le secteur marchand et en CUI-CAE dans le secteur non-marchand.

LOI n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 - JO du 3 décembre

Une loi du 26 octobre 2012 met en place le dispositif des emplois d'avenir.

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 - JO du 27 octobre

Une loi du 1^{er} mars 2013 instaure les contrats de génération, destinés à la fois à favoriser l'insertion durable des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 - JO du 3 mars

En 2014, plusieurs lois renforcent les dispositifs existants tant les CAE et CIE que les contrats de génération et les emplois d'avenir. En particuliers, une loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale développe l'aide financière à l'insertion professionnelle et crée des périodes conventionnées d'immersion en milieu professionnel. Une loi du 31 juillet 2014 encourage le recours aux contrats d'avenir dans le secteur sanitaire et social. Et une loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine renforce les aides à l'insertion professionnelle, notamment par les emplois d'avenir, dans les zones urbaines sensibles ou zones de revitalisation rurales.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 – JO du 22 février

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 – JO du 1^{er} août

INSERTION OU RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Les contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle ont pour finalité l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ou autre public en difficulté, en favorisant leur insertion dans l'entreprise notamment par la formation ou par des actions d'orientation professionnelle.

La mise en place du RSA à partir de 2009 change les catégories de bénéficiaires de ces contrats d'insertion et de réinsertion, puisqu'elles sont presque toutes regroupées sous l'expression «bénéficiaires du RSA».

EMPLOYEURS CONCERNÉS

Certains contrats intéressent tant les entreprises du secteur privé que les fonctions publiques. D'autres contrats sont réservés à l'un ou l'autre des secteurs.

Les employeurs qui «forment, accompagnent et réinsèrent» sont prioritaires. L'administration contrôle à cet effet que l'activité proposée correspond à des besoins collectifs non satisfaits, négocie des chartes de qualité comportant des actions concrètes d'insertion et apprécie les incitations à l'embauche réalisées par l'employeur dans le cadre du tutorat, parrainage, ...

Circulaire DGEFP n° 2001-11 du 30 mars 2001

PUBLIC

Les destinataires des contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle sont principalement :

- les chômeurs de longue durée (priorité aux chômeurs de plus de 2 et 3 ans) ;
- les chômeurs de plus de 50 ans ;
- les chômeurs de moins de 26 ans, sans qualification ;
- les bénéficiaires du RSA ;

- les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévu aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail (priorité à ceux sans emploi depuis plus de 1 an) ;
- les parents isolés assumant seuls des charges de famille.

Circulaire DGEFP n° 2001-11 du 30 mars 2001

LOI n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 - JO du 3 décembre

CONVENTION CONCLUE AVEC L'ÉTAT

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'insertion ou de réinsertion professionnelle est obligatoirement précédée d'une convention passée entre l'État et l'employeur, portant sur leurs engagements réciproques pour l'insertion professionnelle de la personne concernée.

La demande de convention peut être retirée par l'employeur, selon le contrat visé, auprès :

- du Pôle Emploi ;
- de la Préfecture du département ;
- de la DDTEFP, devenue la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

AVANTAGES ET INCITATIONS FINANCIÈRES

Les contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle présentent certains avantages pour l'employeur, instaurés pour favoriser leur conclusion :

- aide à l'embauche de la part de l'État, sous la forme d'un forfait ou correspondant à la prise en charge des coûts afférents à l'embauche ;
- exclusion de l'effectif de l'entreprise (sauf pour le risque accident du travail et maladies professionnelles) ;
- exonération de charges sociales patronales.

Le bénéfice de l'aide au remplacement de salariés en formation, dans les entreprises de moins de 50 salariés, est par ailleurs assoupli et élargie :

- le montant de l'aide est désormais calculé sur la base du SMIC et non plus sur une base forfaitaire ;
- le salarié remplaçant peut désormais être recruté dans le cadre d'un contrat en alternance, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat emploi solidarité.

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai

A compter du 1^{er} juillet 2005, une formule unique de réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale est applicable à toutes les entreprises quelle que soit la durée du travail, qui y est en vigueur. Les contrats aidés du secteur marchand ne bénéficient donc plus d'allègement de charges spécifiques mais de cette réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale. Tel est le cas pour le CIE et le CIRMA.

L'aide de l'État pour l'emploi d'un travailleur handicapé est cumulable avec un CIE, un CI-RMA et un contrat d'avenir. Mais, par contre, le travailleur handicapé ne peut être employé dans le cadre d'un Contrat «Jeune en entreprise» ou d'un CAE.

Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés embauchés en contrat d'accès à l'emploi, et en contrat d'avenir, accèdent au plan de formation de l'entreprise et peuvent bénéficier du DIF-CDD. Ils sont par contre exclus du dispositif du Congé individuel de formation (CIF) et de la période de professionnalisation, réservés aux personnes en CDI.

Le CI-RMA et le CIE permettent également l'accès au plan de formation de l'entreprise, au DIF-CDD, au CIF mais pas à la période de professionnalisation, sauf quand le CIE est un CDI.

Les exonérations prévues dans les anciens dispositifs CES et CEC n'ont pas été reconduites dans le cadre du CAE et du contrat d'avenir. Les employeurs de salariés en CAE, CI-RMA, CIE participent donc au financement de la formation professionnelle continue, dans les conditions de droit commun.

Pour le calcul de la contribution de l'employeur, les salariés en CAE, contrat d'avenir, ne sont pas pris en compte dans l'effectif, pendant toute la durée de leur contrat. Les salariés en CIE ne sont pris en compte qu'à l'issue de la convention conclue avec l'État, soit au maximum au bout de 24 mois.

Mais les entreprises employant des CAE et des contrats d'avenir sont exonérés du versement du 1 % CDD.

L'employeur doit délivrer une attestation de compétences au salarié en contrat d'avenir, lui permettant de faire valoir ses savoir-faire professionnels auprès d'autres employeurs et institutions. Cette attestation permet notamment l'accès à la VAE et peut être utile pour intégrer d'autres contrats aidés.

Circulaire DGEFP n° 2005-24 du 30 juin 2005

DISPOSITIF DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2010

Créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Il s'agit de simplifier l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi et autres personnes en difficulté (bénéficiaires de minima sociaux, travailleurs handicapés...) en ne proposant qu'une seule formule de contrat d'insertion, qui se décline néanmoins sous deux formes distinctes selon que l'employeur se trouve dans le secteur marchand (CUI-CIE) ou non-marchand (CUI-CAE).

Ainsi, les autres contrats d'insertion, comme les CI-RMA, les SEJE, les contrats d'avenir ne peuvent plus être conclus depuis le 1^{er} janvier 2010.

La signature du contrat de travail doit être précédée d'une convention qui précise les engagements de chaque partie, tripartite c'est-à-dire entre l'employeur, le bénéficiaire du CUI et :

- soit Pôle emploi pour le compte de l'État ;
- soit le Président du Conseil Général si la convention concerne un bénéficiaire du RSA.

Afin de favoriser l'insertion durable dans l'emploi des bénéficiaires, le CUI prévoit un dispositif de suivi et d'accompagnement du bénéficiaire :

- désignation d'un référent parmi les conseillers à l'emploi de Pôle Emploi, du Conseil général ou d'un organisme prestataire, chargé du suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié,
- désignation d'un tuteur par l'employeur parmi les salariés qualifiés, volontaires et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- délivrance obligatoire d'une attestation d'expérience professionnelle, établie par l'employeur avec la participation du tuteur, remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat,
- bilan des actions réalisées avant toute prolongation de la convention tripartite ou du CDD.

En cas de suspension du contrat de travail, l'employeur est tenu d'informer, dans un délai franc de 7 jours, l'autorité signataire de la convention tripartite (Pôle emploi ou le conseil général) ainsi que les organismes chargés du versement des aides financières. Cette information est réalisée au moyen d'une « fiche de signalement » jointe à la convention initiale.

En cas de non-respect des clauses conventionnelles par l'employeur, celui-ci peut être tenu de reverser la totalité des aides perçues et la convention avec Pôle Emploi ou le conseil général peut être dénoncée. Cette autorité signataire informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention.

En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur reverse également l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention, sauf dans les cas suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- rupture du contrat pour force majeure ;
- inaptitude médicalement constatée du salarié ;
- licenciement économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- rupture conventionnelle dans le cadre de l'article L.1237-11 du Code du travail ;
- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties.

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

Le contrat initiative emploi (CIE) a pris effet à compter du 1^{er} juillet 1995. Il remplace le contrat de retour à l'emploi (CRE) et le contrat pour l'emploi des allocataires du RMI (CERMI). Il fait l'objet d'une profonde réforme en 2002.

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 crée une nouvelle formule de CIE, qui se substitue à celle de 2002. Les premiers CIE "nouvelle formule" ont pu être signés dès le 1^{er} mai 2005. Les CIE conclus jusqu'au 30 avril 2005 restent soumis au régime légal antérieur, jusqu'à leur terme normal.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, est entré en vigueur le contrat unique d'insertion (CUI), créé par une loi du 1^{er} décembre 2008, qui se décline en CUI-CIE dans le secteur marchand et en CUI-CAE dans le secteur non-marchand.

TEXTES

- Loi n° 2001-1275 du 28 décembre 2001 - JO du 29 décembre ;
- Décret n° 2002-400 du 25 mars 2002 - JO du 27 mars ;
- Circulaire DGEFP n° 2002-23 du 17 avril 2002 ;
- Décret n° 2003-565 du 27 juin 2003 - JO du 28 juin ;
- Circulaire DGEFP n° 2003-15 du 30 juin 2003 ;
- Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 - JO du 19 janvier ;
- Circulaire DGEFP n° 2005-11 du 21 mars 2005 ;
- Circulaire DGEFP n° 2005-24 du 30 juin 2005 ;
- Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 – JO du 3 décembre ;
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars sur les périodes d'immersion en milieu professionnel concourant à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de CUI-CIE ;
- Décret n° 2014-524 du 22 mai 2014 – JO du 24 mai modifiant l'article R. 5134-14 du Code du travail à l'aide à l'insertion professionnelle délivrée par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi .

DISPOSITIF APPLICABLE AUX CUI-CIE CONCLUS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2010

Public concerné	■ personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi ■ y compris les demandeurs d'emploi de longue durée et les allocataires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH)
Entreprises visées	■ employeurs affiliés au régime d'assurance Chômage, à jour dans le versement de leurs cotisations sociales, soit : - établissements industriels, commerciaux ou agricoles - groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion ou de qualification - les offices publics ministériels - les professions libérales - les sociétés civiles - les syndicats professionnels - les associations - les EPIC et sociétés d'économie mixte sauf : - les entreprises ayant procédé à des licenciements économiques dans les 6 mois précédant l'embauche en CIE - lorsque l'embauche en CIE est la conséquence directe du licenciement d'un salarié en CDI ■ ne peuvent conclure de CIE : - les entreprises du secteur public - les collectivités territoriales - les EPA - les particuliers employeurs
Formalités	■ convention conclue avant l'embauche entre Pôle Emploi, pour le compte de l'État, et l'employeur, précisant : - les engagements respectifs des parties - les montants et modalités de l'aide financière accordée - la nature des actions de formation et d'accompagnement - les modalités de recours, en cas de litige - CF modèle type sur le site Internet du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
Tutorat et formation	■ actions d'orientation, de formation professionnelle, de VAE, tutorat, possibles mais non obligatoires ■ accès du titulaire au plan de formation de l'entreprise ■ accès au DIF et au CIF, que les personnes soient en CDD ou en CDI ■ formalisation des engagements de l'employeur en matière de formation, dans un avenant au CIE ■ le CIE peut être suspendu pour permettre une immersion en milieu professionnel dans un autre établissement, sous convention
Contrat de travail	■ CDI ou CDD de 24 mois au plus ■ Durée maximale portée à 60 mois, pour les bénéficiaires du RSA de plus de 50 ans, les bénéficiaires de l'ASS, de l'ATA (Allocation temporaire d'attente), de l'AAH, ou pour achever une action de formation en cours et définie dans la convention initiale ■ contrat à temps complet ou à temps partiel (minimum 20 heures/semaine) ■ mêmes conditions de travail que pour les autres salariés ■ convention collective notamment applicable ■ rémunération égale au moins au SMIC ■ en cas de CDD, rupture anticipée possible en cas de : - faute grave - force majeure - conclusion d'un CDD de 6 mois au moins ou d'un CDI - formation qualifiante

Contrat de travail (suite)	■ remboursement des aides publiques si motif de rupture autre que l'accord des parties, l'inaptitude physique ou les motifs susmentionnés. ■ en cas de CDD, succession possible sans délai de carence et pas d'indemnité de fin de contrat.
Avantages	■ aide forfaitaire versée par l'ASP ^(*) ou par le Conseil Général pour les bénéficiaires du RSA Durée de versement : jusqu'au terme du CDD ou au plus 24 mois en cas de CDI Montant : - maximum égal à 47 % du SMIC horaire brut - fixé par arrêté du Préfet de région en fonction des actions d'accompagnement et de formation professionnelle, du secteur d'activité et de la situation du bassin d'emploi, des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires ■ exonération de droit commun des cotisations patronales de Sécurité sociale (dite "réduction Fillon") ou exonération applicable en ZFU, ZRR et ZRU ■ non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise pendant toute la durée du contrat

^(*) ASP : Agence de service de paiement pour le compte de l'État

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Article L. 1253-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

Public concerné	■ jeune sans emploi de 16 à moins de 26 ans ■ ayant un niveau de qualification au plus égal au Baccalauréat ou BEP ■ qui rencontre des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle ■ ou demandeur d'emploi pendant 12 mois au cours des 18 derniers mois
Objectifs du contrat	■ accompagner les jeunes dans un projet d'insertion dans un emploi durable, ou dans leur projet de création ou de reprise d'activité non salariée ■ lever les obstacles à l'embauche, développer et restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion, par des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expériences professionnelles, voire des mesures de lutte contre l'illettrisme ■ mettre en place un référent qui assure un accompagnement personnalisé et renforcé auprès des jeunes de niveau VI ou V bis de formation (fréquence hebdomadaire des contacts) ■ orienter les jeunes vers des métiers en développement ou vers les secteurs d'activité où sont identifiées des difficultés particulières de recrutement
Formalités	■ convention conclue entre le jeune et la mission locale ou une PAIO (Permanence d'accueil, d'orientation et d'insertion) ■ période d'orientation de 3 mois au cours de laquelle est élaboré un projet d'insertion avec le jeune ■ contenu de la convention : ■ actions pour la réalisation du projet d'insertion professionnelle ■ obligation pour le jeune d'y participer ■ nature, périodicité au moins mensuelle des contacts entre la mission locale (ou la PAIO) et le bénéficiaire
Contrat	■ durée de 1 an, renouvelable pour une durée maximale de 1 an ■ en tout état de cause, le CIVIS finit : ■ au terme de la période d'essai relatif à un emploi d'au moins 6 mois ■ 6 mois après que le jeune ait créé ou repris une activité non salariée ■ lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 26 ans ■ mentionne le fait qu'il est conclu dans le cadre d'une convention signée avec l'État, une ou plusieurs collectivités publiques ■ nécessairement conclu après la signature de cette convention ■ rupture anticipée du CIVIS possible en cas de manquement du jeune à ses engagements contractuels. La résiliation du contrat à l'initiative de la mission locale ou la PAIO doit alors être motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, au jeune ou à ses parents (s'il est mineur)

Avantages	■ aide versée par l'État au jeune de moins de 18 ans, d'un montant fixé entre 5 et 10 €/jour, dans la limite de 300 €/mois et 900 €/an, et seulement pour les périodes où le jeune ne perçoit aucune autre rémunération ou allocation réservée aux jeunes de 18 ans et plus ■ affiliation du jeune au régime général de Sécurité sociale, tant qu'il n'est pas affilié à un autre titre à un régime de Sécurité sociale.
------------------	--

Articles L. 5131-4 et suivants, R. 5131-10 et suivants du Code du travail

Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active » - JO du 21 avril

Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 - JO du 15 juin

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Les conventions permettant de conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent en principe être conclues depuis le 1^{er} mai 2005, sauf les départements d'Outre-Mer et Saint-Pierre et Miquelon, où il prend effet au 1^{er} janvier 2006.

Articles L. 5134-20, R. 5134-14 et suivants du Code du travail

Il faut distinguer le contrat d'accompagnement dans l'emploi, couramment dénommé « CAE » du contrat d'accès à l'emploi réservé aux employeurs des départements d'Outre-mer et de Saint-Pierre et Miquelon dénommé « CAE » par les pouvoirs publics.

Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2010, le CAE est transformé en CUI-CAE, le contrat unique d'insertion créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 regroupant sous un même contrat toutes les aides à l'insertion et à la réinsertion professionnelle. Le CUI se décline en CUI-CAE dans le secteur non marchand et en CUI-CIE dans le secteur marchand.

Bénéficiaires	■ personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières dans l'accès à l'emploi
Employeurs concernés	Entreprises du secteur non-marchand : ■ les collectivités territoriales ■ les autres personnes morales de droit public ■ les organismes de droit privé à but non lucratif ■ les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ■ les sociétés coopératives d'intérêt collectif
Formalités	■ convention avec Pôle Emploi, pour le compte de l'État contenant : - les actions de formation et VAE proposées - le montant et les formalités de versement de l'aide de l'État - les situations conduisant au remboursement des aides par l'employeur Demande de convention, sur formulaire type, à déposer auprès de Pôle Emploi, préalablement à l'embauche ■ renouvellement du CAE subordonné au renouvellement de la convention ■ information des représentants du personnel

Contrat	■ emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits ■ CDD, d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable 2 fois, dans la limite de 24 mois ■ Durée maximale portée à 60 mois, pour les bénéficiaires du RSA de plus de 50 ans, les bénéficiaires de l'ASS, de l'ATA (Allocation temporaire d'attente), de l'AAH ■ pas de délai de carence entre deux contrats ni indemnité de précarité ■ contrat à temps plein ou à temps partiel (minimum 20 heures/semaine) ■ rémunération minimale égale au SMIC horaire, proratisé au nombre d'heures de travail/semaine ■ rupture anticipée possible, sans préavis, pour une embauche ailleurs en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou pour une formation qualifiante ■ suspension du CAE possible, pour permettre au bénéficiaire d'exécuter la période d'essai correspondant à cette embauche dans une autre entreprise
Formation et tutorat	Actions de formation et VAE ^(*) prévues par la convention employeur/ Pôle emploi. Ou Mission locale ou Cap emploi ou structure d'insertion par l'activité économique. Possibilités d'immersion dans d'autres entreprises, sous forme de stages sous réserve d'agrément et de la conclusion d'une convention tripartite de mise à disposition entre l'organisme prescripteur, le bénéficiaire et la structure d'accueil où il effectue sa mise en situation en milieu professionnel
Avantages	■ exonération de charges sociales patronales dans la limite du SMIC proratisé au nombre d'heures de travail effectuées ■ exonération de taxe sur les salaires ■ exonération de taxe d'apprentissage ■ exonération de la contribution à l'effort de construction ■ exclusion du bénéficiaire de l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des accidents du travail) aide de l'État fixée par le Préfet de région (maximum 95 %^(**)) du SMIC horaire brut), en fonction de multiples critères : qualité des actions d'accompagnement, statut de l'employeur, situation du bassin d'emploi, difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire – durée de l'aide peut être prolongée jusqu'à 5 ans pour des bénéficiaires titulaires du RSA, ASS, AAH ou âgés de plus de 50 ans

^(*) VAE : validation des acquis de l'expérience

^(**) : maximum porté à 105 % pour les contrats conclus avant le 1^{er} juillet 2014, pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État

Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars

Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 - JO du 24 mars

Circulaire UNEDIC n° 2006-06 du 16 février 2006

Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 – JO du 3 décembre

Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 – JO 30 décembre – article 142 II

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars et Décret n° 2014-524 du 22 mai 2014 – JO du 24 mai modifiant les articles L. 5135-1, L. 5134-20, L. 5134-25-1 du Code du travail relatifs au dispositif d'immersion en milieu professionnel et à l'aide à l'insertion professionnelle

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 – JO du 1^{er} août relative à l'économie sociale et solidaire modifiant la liste des bénéficiaires de l'aide financière à l'insertion professionnelle fixée à l'article L. 5134-21 du Code du travail

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Une loi du 1^{er} mars 2013 instaure les contrats de génération, destinés à la fois à favoriser l'insertion durable des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 - JO du 3 mars

Un décret du 15 mars 2013 en précise les modalités.

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 - JO du 16 mars

Bénéficiaires	■ jeunes de moins de 26 ans ■ jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés ■ salariés âgés d'au moins 57 ans ■ salariés âgés de 55 ans au moment de leur embauche ■ salariés âgés de 55 ans reconnus travailleurs handicapés
Employeurs visés	Entreprises du secteur privé, marchand et non marchand, et Établissements Publics à caractère industriel ou commercial (EPIC)
Objectifs du contrat	Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ; favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ; assurer la transmission des savoirs et des compétences.
Formalités	■ conclure un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comprenant un diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, pour 3 ans ■ ou, à défaut d'accord possible, élaborer un plan d'action unilatéral (par l'entreprise) avec consultation des représentants du personnel avec le même diagnostic et un calendrier sur 3 ans ■ validation de l'accord ou du plan d'action par la DIRECCTE territorialement compétente dans un délai de 3 à 6 semaines à compter du dépôt de l'accord ou du plan – à défaut application d'une pénalité à l'entreprise = 1% de la masse salariale* ■ demande d'aide financière à déposer par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté
Contrat	■ CDI à temps plein pour le jeune ou contrat à temps partiel avec accord du salarié (au moins 4/5^e) – contrat de professionnalisation possible 20 heures par semaine minimum) ou à temps complet ■ CDI pour le salarié âgé maintenu dans l'emploi ■ rémunération égale au moins au SMIC horaire, dit "RMA" versée directement
Avantages	Pour l'employeur : ■ aide financière à la condition d'être couvert par un accord collectif d'entreprise, de groupe, ou de branche (ent. + 300 salariés) sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés ou un plan d'action unilatéral de l'employeur ayant le même objet ■ montant de l'aide = 4000 €/ an pendant 3 ans ou 8000 €/ an en cas d'embauche d'un salarié de 57 ans et moins de 6 mois plus tard embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou travailleur handicapé de moins de 30 ans ** ■ montant de l'aide = 4000 €/ an pendant 3 ans ■ cumulable avec dispositif de contrat de professionnalisation

Articles L. 5121-6 à L.5121-22, R. 5121-26 à R. 5121-55 du Code du travail

**Article L. 5121-14 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

***Article D. 5121-42 du Code du travail modifié par Décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 – JO du 14 septembre*

EMPLOIS D'AVENIR

Public concerné	■ jeune sans emploi de 16 à moins de 26 ans ■ ou travailleurs handicapés de moins de 30 ans ■ sans aucune qualification ni formation initiale ■ ou ayant un niveau de qualification au plus égal au Baccalauréat ou BEP, qui rencontre des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle, en particuliers en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois au cours des 12 derniers mois ■ ou ayant un niveau de qualification allant jusqu'à bac +3 résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation régionale ou en Outre-Mer et recherchant un emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois
Entreprises visées	Entreprises du secteur non marchand, publiques et privées : associations, organismes à but non lucratif, établissements publics, collectivités territoriales. Entreprises du secteur marchand dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants.
Objectifs du contrat	■ améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi
Formalités	■ convention conclue entre le jeune et la Mission locale ou une PAIO (Permanence d'accueil, d'orientation et d'insertion), Pôle emploi ou CAP emploi ■ contrat conclu dans le cadre du CUI, soit CUI-CIE, soit CUI-CAE
Contrat	■ CDI ou CDD d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois ■ CUI-CAE ou CUI-CIE ■ à temps plein sauf ■ exception et en accord avec le jeune, contrat de travail à temps partiel (minimum mi-temps) pour suivre parallèlement une formation qualifiante ■ priorité d'embauche dans un délai de 1 an après le terme du contrat ■ si embauche au même poste, pas de période d'essai
Aide de l'État	■ aide financière accordée à l'employeur pour la durée du contrat de travail (1 à 3 ans) à hauteur de 75 % du SMIC brut quand l'emploi d'avenir est conclu sous forme de CAE (secteur sanitaire et social et fonction publique)* ■ aide financière entre 35 et 47% lorsque l'emploi d'avenir est conclu sous forme de CIE (dans le secteur marchand) ■ aide supplémentaire AGEFIPH quand contrat conclu avec une personne reconnue handicapée dans le secteur marchand (CIE) : 6 900 € pour la première année du contrat de travail (sur la base d'un temps plein) et 3 400 € pour la seconde année (sur la base d'un temps plein). ■ L'AGEFIPH finance également la formation du jeune, tout secteur confondu (marchand et non marchand, hors fonction publique), dès lors que cette formation vise un diplôme ou une certification. L'aide intervient en complément des autres co-financeurs (OPCA, ...) et son montant peut atteindre 80 % du coût pédagogique de la formation

*le montant de l'aide est fixé à 90% du SMIC horaire brut à la Réunion, à titre expérimental du 21 août 2014 au 31 décembre 2015

Articles L. 5134-110 et suivants, R. 5134-161 et suivants du Code du travail

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 - JO du 27 octobre

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 - JO du 1^{er} novembre

Décret n° 2014-188 du 20 février 2014 – JO 22 février

Arrêté du 11 août 2014 fixant un montant expérimental de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus à La Réunion – JO du 21 août

Une loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine privilégie le recours aux emplois d'avenir « dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois », au sein d'organismes relevant du secteur professionnel sanitaire et social. Le montant de l'aide financière de l'État est spécialement fixé à hauteur de 75 % dans les entreprises de ce secteur en application d'une autre loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Articles L. 5134-110 et L. 5134-111 du Code du travail

Dans chaque région, le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir et notamment les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement de ces emplois, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 – JO 18 septembre sur la coordination et l'évaluation au niveau régional des emplois d'avenir