CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	ALLÈGEMENT FILLON AIDE BAS ET MOYENS SALAIRES	CONTRAT D'INSERTION MINIMUM D'ACTIVITÉ (CI-RMA) AIDE AU RECRUTEMENT DES PUBLICS BENEFICIANT DE MINIMAS SOCIAUX	CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE) AIDE AU RECRUTEMENT DE PERSONNES SANS EMPLOI
CONDITIONS	Employeurs Tout employeur soumis à l'obligation d'adhésion à l'assurance chômage, quelle que soit la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise. Sont exclus les particuliers employeurs, l'Etat et les collectivités territoriales Bénéficiaires Tout salarié à temps plein ou temps partiel affilié au régime d'assurance chômage (mandataires sociaux exclus) dont la rémunération brute mensuelle n'excède pas un certain montant	Employeurs Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage à l'exception des particuliers employeurs. Conditions à remplir : - être à jour de ses contributions sociales – ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du CIRMA -l'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié sous CDI Bénéficiaires Les bénéficiaires du RMI, de l'Allocation Spécifique de Solidarité ou de l'Allocation Parent Isolé ayant perçu l'une de ces allocations pendant 6 mois au cours des 12 derniers mois.	**Employeurs** Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage à l'exception des particuliers employeurs. Conditions à remplir : - être à jour de ses contributions sociales -l'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié sous CDI – et ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche. **Bénéficiaires** Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (le public prioritaire sera déterminé par les acteurs locaux du service public de l'emploi).
CONTRAT	CDI ou CDD, à temps plein ou temps partiel	CDD d'au minimum 6 mois, renouvelable 2 fois (18 mois maximum renouvellements compris) à temps plein ou à temps partiel (minimum 20 heures par semaine) La rémunération versée par l'employeur est égale au produit du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il justifie d'une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou stage de formation professionnelle continue. Il peut être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. Si cette période s'avère concluante, le contrat est rompu sans préavis.	CDI ou CDD renouvelable 2 fois (24 mois maximum renouvellements compris) à temps plein ou à temps partiel (20 heures minimum par semaine) Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il est embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou s'il part suivre un stage de formation professionnelle continue. Le contrat peut être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. Si cette période s'avère concluante, le contrat est rompu sans préavis.
NATURE DE L'AIDE	Le montant de la réduction est dégressif en fonction de la rémunération horaire du salarié .Il est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié Rémunération maximale**:** 1,6 fois le SMIC horaire▲ **Coefficient =0,43 x (1,6 x Smic x nombre d'heures rémunérées - 1)** **Rémunération mensuelle brute** Salaire brut x coefficient de réduction = montant de l'allègement	Aide financière départementale équivalente au montant du RMI pour une personne seule soit **425,40€ par mois au 1er janvier 2005**. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, les aides et les exonérations de charges doivent faire l'objet d'un reversement. EXCEPTIONS : faute du salarié, force majeure, rupture au titre de la période d'essai, pour inaptitude médicalement constatée, rupture du fait du salarié ou à l'amiable, embauche du salarié par l'employeur	Prise en charge par l'Etat d'une partie du SMIC brut multiplié par le nombre d'heures travaillées pendant 24 mois si l'embauche se fait sous CDI ou jusqu'au terme du CDD. Aide financière modulée en fonction de la situation des bénéficiaires, de la situation des employeurs, des initiatives prises en matière d'accompagnement et de formation professionnelle ainsi que des conditions économiques locales. Montant fixé chaque année par arrêté **(maximum 47% du SMIC)** En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, les aides et les exonérations de charges doivent faire l'objet d'un reversement. EXCEPTIONS : faute du salarié, force majeure, rupture au titre de la période d'essai, pour inaptitude médicalement constatée, rupture du fait du salarié ou à l'amiable, embauche du salarié par l'employeur
FORMALITÉS	Aucune formalité obligatoire. L'employeur doit tenir à disposition des contrôleurs URSSAF un état justificatif par mois civil .	Préalablement à l'embauche, conclure une convention de CI–RMA avec l'ANPE pour l'embauche de bénéficiaires de l'ASS ou de l'API. Pour les bénéficiaires du RMI : la convention doit être signée avec le Conseil Général (à ce jour il n'est pas possible d'en signer sur Paris)	Préalablement à l'embauche, conclure une convention avec l'ANPE
CUMUL	Cumul possible avec l'avantage en nature "nourriture" spécifique aux salariés des hôtels, cafés, restaurants ainsi qu'avec l'aide de l'Etat allouée dans le cadre du CIE, de l'ADE et du contrat jeune en entreprise.	Cumul avec l'allégement Fillon.	Avec la réduction générale de cotisations FILLON et les primes à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph.

▲ Le SMIC horaire est de 8,03€ brut depuis le 1er juillet 2005

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Hauts de Seine – Département Formation Emploi
6/8, rue des Trois Fontanot – 92023 Nanterre Cedex
Tél. : 01 46 14 26 34 – Fax : 01 46 14 27 63 - www.ccip92.com

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE) OU CONTRAT JEUNE EN ENREPRISE (CJE) **AIDE AU RECRUTEMENT DE JEUNES EN DIFFICULTE D'INSERTION**	**PRIME À L'INSERTION DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**	**AIDE DEGRESSIVE À L'EMPLOYEUR** **AIDE AU RECRUTEMENT DE DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS**
CONDITIONS	Employeurs : Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche et à jour de leurs cotisations sociales. Bénéficiaires : Jeune de 16 à 22 ans révolus ayant un niveau de formation inférieur ou égal à tout diplôme de niveau IV (niveau baccalauréat) Jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant un niveau V bis ou VI (niveau collège ou 1ère année de CAP/ BEP) bénéficiant de l'accompagnement personnalisé dans le cadre du Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS). Le jeune ne doit pas avoir été embauché dans l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche (SAUF en CDD ou en contrat de travail temporaire)	Employeurs : Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage Bénéficiaires : Tout travailleur handicapé et bénéficiaire de l'obligation d'emploi	Employeurs Tout employeur n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédant l'embauche et à jour de ses cotisations. Bénéficiaires Demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois, bénéficiaire de l'Aide au Retour à l'Emploi et ayant des difficultés de réinsertion **Pour les personnes de plus de 50 ans: durée d'inscription ramenée à 3 mois**
CONTRAT	CDI dont la durée de travail doit être au moins égale à la moitié de la durée collective applicable ▲**Le c**ontrat peut être rompu par le jeune sans préavis en cas d'embauche en contrat d'apprentissage, de qualification ou de suivi d'une action de formation continue ou s'il est embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou stage de formation professionnelle continue . Il peut être suspendu afin de permettre au salarié 'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. Si cette période s'avère concluante, le contrat est rompu sans préavis.	CDI ou CDD d'au moins 12 mois ou contrat en alternance dont la durée de travail hebdomadaire (ou sur l'année) est au moins égale à 16 H Contrats exclus : VRP multicartes, contrat de travail temporaire, contrat d'avenir	CDI ou CDD de 12 à 18 mois à temps plein ou temps partiel
NATURE DE L'AIDE	Soutien financier de l'Etat **pendant 3 ans**. Versement à taux plein pendant 2 ans et à hauteur de 50% la 3ème année. Il est proratisé en fonction de la durée du travail (TP) Pour un jeune à temps plein rémunéré au SMIC , l'aide mensuelle est de : - **300€ pour un jeune de niveau V bis ou VI ;** **-150€ pour les autres** **Le versement de l'aide est trimestriel.**	**Subvention de 1600€** versée à l'acceptation du dossier pour un CDI ou un CDD (prime forfaitaire de 800€ pour la personne handicapée) **Subvention de 1525€** par période de 6 mois pour un contrat d'apprentissage **Subvention de 3050€** par période de 6 mois pour un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise pour les personnes de plus de 30 ans **Subvention de 3050€** par période de 6 mois pour un contrat de professionnalisation adulte (plus de 30 ans) **Subvention de 1525€** par période de 6 mois pour un contrat de professionnalisation jeune (moins de 30 ans)	Aide dégressive pendant une durée maximale de 3 ans (40%, 30 puis 20% du salaire brut d'embauche) dans la double limite du montant et de la durée des droits restants au demandeur d'emploi Exemple : Salaire mensuel brut: 1500€ (CDI) Indemnisation chômage de la personne recrutée: 1100€ (pendant 24 mois) Aide perçue pendant la 1ère année de contrat: 40% de 1500=600 L'aide sera versée pendant 24 mois uniquement
FORMALITÉS	Remplir un formulaire de demande de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et l'envoyer au GARP (formulaire disponible auprès de cet organisme N° tel du GARP : 08 26 08 08 75 ou sur internet : http://www.travail.gouv.fr/cje/pdf/12174-02.pdf) dans un délai d'1 mois après l'embauche.	Demande de subvention auprès de l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche Agefiph Ile de France :01 46 11 01 55	Préalablement à l'embauche, conclure une convention avec l'ANPE
CUMUL	Cumul possible avec l'allègement FILLON et les primes à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph.	Cumul possible avec les aides octroyées pour le contrat d'apprentissage, de professionnalisation, le contrat de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et le CIE.	Avec une exonération de cotisations sociales si aucune aide de l'Etat ne lui est attachée.

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Hauts de Seine – Département Formation Emploi
6/8, rue des Trois Fontanot – 92023 Nanterre Cedex
Tél. : 01 46 14 26 34 – Fax : 01 46 14 27 63 - www.ccip92.com

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	DYNAMICADRE **ACCUEILLIR EN STAGE DANS SON ENTREPRISE UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE STATUT CADRE**	**AIDE À LA FORMATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (AFPE)**
CONDITIONS	Entreprises : PME ayant une mission concrète à proposer à un cadre sur un poste qui n'a pas fait l'objet de licenciement économique dans les 6 derniers mois Bénéficiaires : Demandeurs d'emploi inscrits **depuis moins de 2 ans et** ayant exercé des responsabilités de cadres durant 3 ans au moins	Employeurs : Employeurs affiliés à l'UNEDIC Bénéficiaires : Demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi Permet à l'employeur de faire financer par l'Assedic une formation permettant l'embauche du demandeur d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois L'employeur s'engage à conclure à l'issue du stage un contrat de travail (CDI ou CDD de 6 mois minimum) avec le stagiaire ayant atteint le niveau requis.
CONTRAT	Mission de 3 mois à temps plein ou 6 mois à mi-temps Le cadre est encadré par un organisme support et par un tuteur nommé dans l'entreprise	La personne est stagiaire de la formation professionnelle bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par les ASSEDIC
NATURE DE L'AIDE	Le cadre n'a pas le statut de salarié : il conserve le statut de demandeur d'emploi sous le régime de la formation professionnelle et continue à être indemnisé par les Assedic. L'employeur verse **une participation forfaitaire aux frais à l'organisme- support** du dispositif et s'acquitte des remboursements de frais du cadre (repas, déplacements…) . Il peut s'il le souhaite compléter l'allocation- chômage du cadre par une rémunération qui sera exemptée de charges sociales jusqu'à 30% du SMIC	Aide à la formation dans la limite de 7,70€ HT par heure (maximum 1525€)
FORMALITES	Contacter la Délégation Formation Compétences de la CCIP -Tél : 01.55.65.66.47	Conclusion d'une convention avec l'ANPE
CUMUL	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Hauts de Seine – Département Formation Emploi
6/8, rue des Trois Fontanot – 92023 Nanterre Cedex
Tél. : 01 46 14 26 34 – Fax : 01 46 14 27 63 - www.ccip92.com

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	AIDE AU RECRUTEMENT POUR L'INNOVATION (ARI) AIDE AU RECRUTEMENT D'INGENIEURS-CHERCHEURS-DOCTEURS	AIDE REGIONALE A L'INNOVATION ET AUX TRANSFERTS DE TECHNOLOGIE (ARITT-EMPLOI) AIDE AU RECRUTEMENT DE TECHNICIENS SUPERIEURS	EXONERATION JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES EXONÉRATION DE CHARGES SUR LES RÉMUNÉRATIONS DE CERTAINS SALARIÉS ET MANDATAIRES SOCIAUX
CONDITIONS	Employeurs : L'entreprise doit être une PME-PMI de droit français de moins de 2000 salariés (priorité aux entreprises de moins de 250 salariés) appartenant au secteur de l'industrie ou des services. L'établissement qui emploi le salarié doit se situer en France Bénéficiaires : Le candidat doit avoir une formation de niveau BAC + 5 ou supérieure et doit être affecté à **des tâches de recherche développement**	Employeurs : PME PMI appartenant aux secteurs de l'industrie, de la production ou des services à l'industrie implantée en Ile de France, employant moins de 250 salariés, ayant un chiffre d'affaire annuel inférieur à 40 millions € ou un total de bilan annuel inférieur à 27 millions € et ne devant pas être en difficulté structurelle Bénéficiaires : Technicien devant : être titulaire d'un DUT ou d'un BTS depuis moins de 5 ans, avoir un salaire brut annuel minimum de 15300€, être chargé de la réalisation **d'un projet technique d'innovation**	Employeurs : Entreprises ayant le statut de Jeune Entreprise Innovante et à jour de leurs cotisations sociales Pour connaître les conditions à remplir : http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CGIMPO00.rcv&art=44%20sexies-0%20A&indice=0# Bénéficiaires : Salariés participant, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise : chercheur, technicien, gestionnaire de projets de recherche et de développement, juriste chargé de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet et personnel chargé de tests pré- concurrentiels Gérants minoritaires de SARL, de SELARL, PDG et DG de SA, présidents et dirigeants de SAS s'ils exercent une activité de recherche ou de gestion de projet de recherche au sein de la JEI
CONTRAT	L'embauche doit se faire **sous CDI (ou CDD pour les docteurs**)	L'embauche doit se faire **sous CDI**	Embauche sous CDI ou CDD, temps plein ou temps partiel
NATURE DE L'AIDE	Subvention pouvant aller jusqu'à 50% des dépenses liées à la 1ère année de recrutement (salaires, charges sociales, frais de relation avec un centre de compétences, formation) Montant maximum **: 25000€ pour les ingénieurs, 27000€ pour les docteurs** Versement de l'aide : 50% à la signature du contrat, le solde au bout de 12 mois	Subvention pouvant aller jusqu'à 50% du coût salarial (charges patronales comprises) pour la 1ère année de recrutement. Cette aide **est plafonnée à 13 000€**. -Prise en charge de 10 jours de formation du technicien à l'environnement économique de l'entreprise et à la gestion de projets d'un montant de 1525€, -Peut être également pris en compte 50% (maximum 2000€ HT) du coût du tutorat d'un centre de compétence chargé de l'encadrement du technicien	Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale dues au titre des rémunérations versées aux personnes occupant des emplois ouvrant droit à l'exonération. Elle est applicable pendant 7 ans à compter de la création de l'entreprise et se calcule mensuellement.
FORMALITÉS	Contacter l'ANVAR (Agence Nationale de Valorisation de la recherche) tel : 01 44 53 76 00 www.anvar.fr	Contactez le Centre Régional pour l'Innovation et le Transfert de Technologie (CRITT°) de votre secteur d'activité : BIOCRITT Technologies biomédicales Tel : 01.49.27.98.22 CRITT Chimie Environnement, chimie, matériaux Tel : 01 44 61 72 00 CRITT CCST Electronique, informatique, optique, télécommunications Tel : 01 69 33 19 00 **CRITT IAA *Agro-alimentaire*** Tel : 01 46 76 00 22 CRITT MECA Mécanique et autres secteurs industriels Tel : 01 69 33 18 60	Aucune formalité obligatoire.
CUMUL	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	CONVENTION CORTECHS AIDE AU RECRUTEMENT DE JEUNES TECHNICIENS SUPERIEURS	CONVENTION CIFRE AIDE AU RECRUTEMENT DE JEUNES DOCTORANTS	ACCUEIL DES POST-DOCTORANTS AIDE AU RECRUTEMENT DE POST-DOCTORANTS
CONDITIONS	La convention CORTECHS associe 3 parties : Une entreprise : PME-PMI de droit français de moins de 2000 salariés (priorité aux entreprises de moins de 250 salariés) appartenant au secteur de l'industrie ou des services. L'établissement qui emploie le salarié doit se situer en France Un candidat qui doit être un technicien supérieur titulaire d'un DUT, d'un BTS, d'un titre équivalent ou d'un BAC + 3. L'entreprise doit lui confier un projet de développement technologique Un centre de compétences devant appartenir à certaines structures : lycée technique, IUT, école d'ingénieurs, laboratoire de recherche, structure de transfert de technologie	La convention CIFRE associe 3 parties : Une entreprise : PME-PMI de droit français de moins de 2000 salariés (priorité aux entreprises de moins de 250 salariés) appartenant au secteur de l'industrie ou des services. L'établissement qui emploie le salarié doit se situer en France Un candidat inscrit en doctorat, titulaire d'un diplôme d'école d'ingénieur, de commerce, de gestion ou d'études approfondies récent. Il doit s'agir de son 1er poste en entreprise. Un laboratoire devant appartenir à un établissement d'enseignement supérieur, un organisme public de recherche, un centre technique ou à un laboratoire industriel ou étranger	La convention associe 3 parties : Une entreprise : PME-PMI de droit français de moins de 2000 salariés (priorité aux entreprises de moins de 250 salariés) appartenant au secteur de l'industrie ou des services. L'établissement qui emploie le salarié doit se situer en France Un docteur titulaire d'une thèse Un centre de compétences devant appartenir à un établissement d'enseignement supérieur, un organisme public de recherche, un centre technique ou à un laboratoire industriel
CONTRAT	L'embauche doit se faire **sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois** Durant la convention le technicien reçoit une formation complémentaire à la gestion de projet d'innovation d'une durée de 80 heures	L'embauche doit se faire **sous CDI ou sous CDD d'une durée de 3 ans.** Le salaire annuel brut du doctorant ne peut être inférieur à 20215€	L'embauche doit se faire **sous CDI ou CDD**
NATURE DE L'AIDE	Subvention pouvant aller jusqu'à 50% des dépenses liées à la 1ère année de recrutement (salaires, charges sociales..) Montant maximum **: 13000€** Versement de l'aide : 50% à la signature du contrat, le solde au bout de 12 mois	Subvention annuelle forfaitaire de 14635€	Subvention pouvant aller jusqu'à 50% des dépenses liées à la 1ère année de recrutement (salaires, charges sociales. ..) Montant maximum **: 27000€** Versement de l'aide : 50% à la signature du contrat, le solde au bout de 12 mois La subvention est majorable de 3000€ au titre de la rémunération exclusive du centre de compétences
FORMALITÉS	Contacter l'ANVAR (Agence Nationale de Valorisation de la Recherche) tel : 01 44 53 76 00 www.anvar.fr	Contacter l'ANVAR (Agence Nationale de Valorisation de la Recherche) tel : 01 44 53 76 00 www.anvar.fr	Contacter l'ANVAR (Agence Nationale de Valorisation de la Recherche) tel : 01 44 53 76 00 www.anvar.fr
CUMUL	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
CONDITIONS	Employeurs : Tout employeur ayant fait une déclaration pour embaucher des apprentis Bénéficiaires : Jeune de 16 à 25 ans révolus Pour les plus de 25 ans des dérogations sont possibles dans les cas suivants : succession de contrats d'apprentissage pour obtenir un diplôme de niveau supérieur, contrat signé avec un handicapé , contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune ou pour inaptitude physique et temporaire, contrat conclu dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise pour lequel un diplôme ou titre est exigé.	Ce nouveau contrat a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une qualification : - soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (pour en savoir plus consulter www.cncp.gouv.fr), - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Peuvent en bénéficier : - Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
CONTRAT	CDD de 1 à 3 ans à temps plein (la durée du travail inclut le temps passé au centre de formation). La durée du contrat peut être de 6 à 12 mois dans 4 cas : préparation d'un diplôme de niveau égal ou supérieur, diplôme déjà acquis partiellement par la VAE, diplôme commencé sous un autre statut d'application La durée peut être portée à 4 ans pour les apprentis handicapés. Contrat renouvelable pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes Il peut être signé au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après	Ce contrat peut prendre la forme soit d'un contrat à durée déterminée soit d'une action de professionnalisation intégrée dans un contrat à durée indéterminée. Le CDD ou l'action de professionnalisation située au début d'un CDI a une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois pouvant être allongée par accord de branche ou à défaut interprofessionnel à 24 mois dans certaines hypothèses (notamment pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme). Le CDD peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification souhaitée (échec aux examens, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation
RÉMUNÉRATION	Rémunération variant entre 25% et 78% du SMIC en fonction l'âge du jeune et de sa progression dans le cycle de formation.	Pour les jeunes de moins de 26 ans : Rémunération variant entre 55% et 80% du SMIC en fonction l'âge du jeune et de son niveau de qualification Pour les personnes de 26 ans et plus : Rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85%du minimum conventionnel de l'emploi occupé
NATURE DE L'AIDE	En Ile de France dans l'attente de la mise en place de nouveau critère et montant, deux aides financières: - Aide forfaitaire à l'embauche de 915€ pour les entreprises de 20 salariés au plus recrutant un jeune ayant un niveau de formation n'excédant pas le niveau V (CAP-BEP). - Indemnité de soutien à l'effort de formation annuelle de 1525€ pour les jeunes âgés de moins de 18 ans ou de 1830€ si le jeune est âgé de 18 ans et plus. Exonération de cotisations sociales : entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers : exonération de toutes les charges sociales sauf cotisations supplémentaires accident du travail et retraite complémentaire entreprises de 11 et plus non inscrites au répertoire des métiers : exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. Les cotisations restantes sont calculées sur la base du % du SMIC applicable moins 11% Non prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification accident du travail	Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation inclues dans un CDI ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale uniquement pour les rémunérations versées aux bénéficiaires âgés de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Le montant de l'exonération correspond au montant des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail. L'exonération est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI. Non prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification accident du travail
FORMATION	Durée minimum 400 heures par an Lieu de la formation : CFA Un maître d'apprentissage (salarié de l'entreprise ayant soit un diplôme d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti + 3 ans d'expérience professionnelle ou 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé)	Les actions de formation (enseignements généraux, technologiques, professionnels), les actions d'évaluation et d'accompagnement sont dispensées par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. La durée des actions de formation est de 15 % minimum à 25 % de la durée du contrat ou de la durée de l'action de professionnalisation (minimum 150 heures). Pour certains publics ou formations diplômantes, la durée peut être prolongée au-delà de 25 % par accord de branche ou accord conclu entre les parties signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel
FORMALITÉS	Déclaration en vue de la formation d'apprentis et contrat d'apprentissage à envoyer au service apprentissage de la CCIP ou de la Chambre de Métiers ou au CFA s'il est agréé service interface	Conclure une convention de formation avec l'organisme de formation ou l'établissement. Déposer le contrat écrit dans les cinq jours suivant le début du contrat auprès de votre OPCA (le formulaire Cerfa EJ20 est disponible auprès des DDTEFP, des OPCA et dans les agences locales pour l'emploiou sur internet : http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/pdf/12434-01.pdf
CUMUL	Cumul possible avec les primes à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph.	Cumul possible avec les primes à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph.

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Hauts de Seine – Département Formation Emploi
6/8, rue des Trois Fontanot – 92023 Nanterre Cedex
Tél. : 01 46 14 26 34 – Fax : 01 46 14 27 63 - www.ccip92.com

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
HAUTS DE SEINE
CAPital RH
Les ressources humaines en pratique

N° 26 – Juin-Juillet 2005

TABLEAU DES AIDES A L'EMPLOI (secteur non marchand)

	LE CONTRAT D'AVENIR (CA) AIDE AU RECRUTEMENT DES PUBLICS BENEFICIANT DE MINIMA SOCIAUX	LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) AIDE AU RECRUTEMENT DES PUBLICS RENCONTRANT DES DIFFICULTES D'ACCÈS À L'EMPLOI (REMPLACE LE CES ET LE CEC)
CONDITIONS	Employeurs : Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les autres organismes de droit privé à but non lucratif et les entreprises d'insertion par l'activité économique Bénéficiaires : Les personnes bénéficiant, depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois du RMI, de l'Allocation Spécifique de Solidarité ou de l'Allocation Isolé	Employeurs : Les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public Bénéficiaires : Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi
CONTRAT	Contrat concernant des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. CDD de 2 ans renouvelable dans la limite de 12 mois (pour les plus de 50 ans, la limite du renouvellement peut être portée à 36 mois). Le contrat comporte une période d'essai de 1 mois Durée du travail : **26 heures**. Cette durée peut varier sur la période du contrat sans dépasser 35 heures et à condition que, sur toute cette période, elle n'excède pas en moyenne 26 heures Rémunération : taux horaire du SMIC sauf convention plus favorable Le contrat prévoit **obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement** qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci : le contrat ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur (prise en compte au titre de la VAE) Pas d'indemnité de précarité à verser en fin de contrat. Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il peut être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou stage de formation professionnelle continue. Il peut être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. Si cette période s'avère concluante, le contrat est rompu sans préavis.	Contrat concernant des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. CDD de 6 mois minimum et de 24 mois maximum: il doit porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Durée hebdomadaire **égale au moins à 20 heures par semaine** (sauf convention contraire liée aux difficultés de la personne recrutée) Rémunération : taux horaire du SMIC sauf convention plus favorable. Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il peut être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou stage de formation professionnelle continue. Il peut être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. Si cette période s'avère concluante, le contrat est rompu sans préavis.
NATURE DE L'AIDE	Aide égale au montant du RMI garanti à une personne isolée (425,40€ pour 2005) Aide financière de l'Etat dégressive avec la durée du contrat (son montant ajouté à l'aide précédente ne peut dépasser le montant du salaire versé)-cette aide est égale la 1ère année à 75% du montant correspondant à la différence entre la rémunération brute mensuelle et la contribution versée, à 50% la 2ème année et à 25 % la 3ème. Exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire égal au SMIC multiplié par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de 26 heures par semaine. Le dispositif ouvre droit également à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction. Non prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification accident du travail Prime de 1500€ en cas d'embauche par l'employeur en CDI avant le terme du CA (après au minimum 6 mois de présence effective dans l'entreprise) En cas de rupture anticipée du contrat, l'employeur est tenu de reverser les aides perçues et les cotisations ayant fait l'objet d'une exonération .	Aide de l'Etat modulée en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'employeur, des initiatives d'accompagnement et de formation professionnelle en faveur du bénéficiaire des conditions économiques locales et de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi Fixé chaque année par arrêté, son montant ne peut pas dépasser **95% du taux brut du SMIC** par heure travaillée Exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire égal au SMIC multiplié par le nombre d'heures rémunérées. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, les aides et les exonérations de charges doivent faire l'objet d'un reversement. EXCEPTIONS : faute du salarié, force majeure, rupture au titre de la période d'essai, rupture du fait du salarié ou à l'amiable, embauche immédiate du salarié par l'employeur sur un autre poste Non prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification accident du travail
FORMALITÉS	Les employeurs doivent signer une convention avec : le bénéficiaire du contrat, le président du conseil général ou le maire (ou leur délégataire : ANPE, …). Durée de la convention : 24 mois, renouvelable pour 12 mois ou 36 mois (personnes de plus de 50 ans).	Conclure une convention avec l'ANPE préalablement à la conclusion du CAE
CUMUL	Aucun cumul possible.	Aucun cumul possible.

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Hauts de Seine – Département Formation Emploi
6/8, rue des Trois Fontanot – 92023 Nanterre Cedex
Tél. : 01 46 14 26 34 – Fax : 01 46 14 27 63 - www.ccip92.com