

- **INTRODUCTION**
- **Le recrutement du salarié**
- **Le contrat de travail**
- **Le coût de l'embauche**
- **Les formalités d'embauche**
- **Les aides à l'embauche**



INTRODUCTION

➤ QUI EST SALARIÉ ?

Le titulaire d'un contrat de travail

➤ QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur) moyennant rémunération

LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

➤ LE CODE DU TRAVAIL

Lois et règlements s'imposent

➤ LA CONVENTION COLLECTIVE

Ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements

➤ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Respecte les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

➤ **OBJET**

Elle adapte les règles du code du travail à une branche professionnelle donnée, dans un secteur géographique donné

➤ **CONTENU**

Contrat de travail
Période d'essai
Rémunération
Congés payés
Durée du travail
Absences.....

IMPERATIF

Pour connaître la convention collective qui vous est applicable, solliciter la direction du travail

01 47 86 41 01



COMMENT RECRUTER ?

Analyse du besoin de l'entreprise



Description du poste



Profil recherché



Choix du contrat de travail



Rédaction de l'offre

COMMENT RECRUTER ?

Rédaction de l'offre d'emploi

Attention, on ne peut pas tout écrire ! La rédaction d'une offre d'emploi est encadrée par la loi :

- Rédaction du texte en français
- Exactitude des informations contenues sur le poste
- Pas de discrimination en général
- N'oubliez pas de préciser les modalités de prise de contact : courrier, mail, nom de la personne à contacter



COMMENT RECRUTER ?

Les bonnes questions à se poser

- **Ai-je les moyens de financer mon recrutement ?**
- **Quels sont les critères impératifs / accessoires du profil ?**
- **Quel est le « prix du marché » du profil ?**



COMMENT RECRUTER ?

La rédaction de l'offre

- **L'annonce doit être informative et attractive !**
- **Présentation de l'entreprise - mise en évidence des atouts de la TPE**
- **Les missions, les tâches au quotidien, les objectifs et les moyens**
- **Les compétences (formation, expérience, qualités)**
- **Les conditions de travail (horaires, déplacements, salaire, statut juridique)**



COMMENT RECRUTER ?

La diffusion de l'offre d'emploi

- Service Public de l'Emploi (Apec, ANPE, mairies)
- Sites internet généralistes/spécialisés, presse spécialisée uniquement
- Société d'intérim
- Cabinets de reclassement



COMMENT RECRUTER ?

L'entretien d'embauche

- doit être préparé par l'employeur aussi
- Veiller à ce que le candidat se sente à l'aise
- Vérifier les compétences
- Cerner les motivations
- Les informations demandées doivent avoir **un lien direct et nécessaire** avec l'emploi



COMMENT RECRUTER ?

Le choix du candidat

Grande liberté de choix sous réserve de respecter certaines règles :

- **Pas de discrimination**
- **S'assurer que le salarié n'est pas lié par une clause d'exclusivité ou de non-concurrence**
- **Cas des salariés mineurs**



LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

3 types de contrats de travail :

- **Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** pour un emploi durable et permanent
- **Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)** pour un emploi à durée limitée (quelques jours ou plusieurs mois)
- **Le Contrat Nouvelles Embauches (CNE)** pour les entreprises dont l'effectif n'excède pas 20 salariés

VARIANTE :

Ces contrats peuvent être à temps partiel quand la charge de travail ne justifie pas l'emploi d'un salarié à temps plein



LE CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

- Forme **normale** du contrat de travail
- CDI à temps plein : **aucun formalisme**
- Informer le salarié des éléments essentiels de la relation de travail



LE CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

La rédaction du CDI

Liberté de faire figurer les clauses de votre choix sauf les clauses contraires à l'ordre public ou contraires aux dispositions conventionnelles

- ➔ En général, on retrouve les informations essentielles du contrat : identité des parties, rémunération...
- ➔ Le contrat peut aussi comporter des **clauses spécifiques**

LE CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

La période d'essai

- ➔ Permet de tester l'aptitude professionnelle du salarié
- ➔ Non réglementée par la loi pour le CDI

A prévoir dans le contrat de travail en respectant les durées maximales prévues par la convention collective

La période d'essai ne se présume pas !

LE CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

La rupture

Il peut être rompu par les deux parties

- à l'initiative du salarié : **DÉMISSION**
- à l'initiative de l'employeur : **LICENCIEMENT**



LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES (CNE)

Nouveau contrat de travail pour les entreprises de 20 salariés MAXIMUM

- **Contrat sans détermination de durée (écrit obligatoire)**
- **Période de 2 ans pendant laquelle les deux parties peuvent rompre le contrat de travail sans justificatif, selon une procédure simplifiée**
- **Modalités de rupture pendant les deux 1ères années: rupture par lettre recommandée avec AR sans avoir à motiver**



LE CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES (CNE)

(suite)

- Si rupture du CNE par l'employeur et que le salarié a au moins 1 mois de présence : préavis de 2 semaines ou de 1 mois si le CNE a été conclu depuis plus de 6 mois (exceptions : faute grave ou force majeure)
- Indemnité de rupture : due au salarié si rupture à l'initiative de l'employeur. Montant : **8%** des rémunérations brutes perçues depuis le début du contrat (exception : faute grave)
- Contribution due par l'employeur à l'ASSEDIC : **2%**



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

- CDD / une tâche précise et temporaire : il **ne doit pas avoir** pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- Les cas de recours et les conditions d'exécution sont **strictement réglementés** par la loi
- L'absence d'écrit et l'omission du motif de recours peut entraîner la requalification du contrat en CDI



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) CAS DE RECOURS

4 GRANDS CAS DE RECOURS

- Remplacement d'un salarié absent
- Variation temporaire du volume d'activité
- Emplois temporaires par nature (CDD saisonniers et d'usage)
- Contrats aidés

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

CAS DE RECOURS INTERDITS

- **Pourvoir dans les 6 mois pour motif d'accroissement temporaire d'activité un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique**
- **Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux**

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

DURÉE

Principe : LE CDD DOIT AVOIR UN TERME PRÉCIS

Sa durée maximale est fixée par la loi en fonction du motif de recours

Exception : le contrat peut avoir un terme incertain (retour d'un salarié malade, CDD saisonnier, CDD d'usage...)

Dans ce cas : pas de durée maximale **MAIS** l'employeur doit prévoir une durée minimale d'exécution du contrat

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

DURÉE maximale

- **Accroissement temporaire : terme précis - 18 mois renouvellement compris**
- **Absence du salarié : terme incertain - retour du salarié**
- **CDD saisonnier : terme incertain - fin de la saison**

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

RÉDACTION du CONTRAT

- Motif détaillé du CDD (omission - sanction pénale)
- Nom et qualification du salarié remplacé
- Date du terme et le cas échéant, une clause de renouvellement
- Durée minimale pour un contrat sans terme précis



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

RÉDACTION du CONTRAT (suite)

- Désignation du poste et nature des activités
- Convention collective applicable
- Durée de la période d'essai
- Rémunération, primes et accessoires
- Caisse de retraite complémentaire
- Organismes de prévoyance



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

PÉRIODE d'ESSAI

■ La période d'essai : maximum un jour par semaine de contrat dans la limite de:

✓ 2 semaines si durée < ou = à 6 mois

✓ 1 mois si durée du contrat > 6 mois

■ Au-delà, rupture très délicate par l'employeur

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

RUPTURE ANTICIPÉE du CDD

- Faute grave
- Accord amiable des parties
- Démission si le salarié justifie d'une embauche à durée indéterminée (préavis d'1 jour par semaine contrat dans la limite de 2 semaines)

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

SUCCESSION

DÉLAI DE CARENCE À RESPECTER : tiers de la durée du contrat (calculé en jours ouvrables)

PETITS CONTRATS : moitié de la durée du contrat renouvellement inclus si la durée totale du contrat est inférieure à 14 jours

Exceptions : CDD de remplacement d'un salarié absent, CDD d'usage, CDD saisonnier...

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

LE COÛT DU RECOURS AU CDD

- Charges strictement identiques
- Versement d'une indemnité de précarité égale à 10% des salaires bruts versés (sauf exceptions)
- Versement annuel à l'OPCA : 1% sur le montant des salaires versés aux titulaires d'un CDD

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

PRIME DE PRÉCARITÉ

L'INDEMNITE N'EST PAS DUE...

Emploi saisonnier
Emploi d'usage
Cadre du complément de formation
Jeune pendant les vacances scolaires



Refus du salarié d'accepter un CDI, si même
emploi (ou similaire) + rémunération
équivalente



Poursuite de la relation sous CDI
Refus par un salarié du renouvellement de son
CDD pour un contrat comportant une clause de
renouvellement automatique
Rupture du contrat pendant la période d'essai
Rupture anticipée du contrat par le salarié
Faute grave du salarié



L'INDEMNITE EST DUE...

Le jeune vient d'achever sa scolarité ou
ses études universitaires ou le contrat
est conclu pour une période excédant
celle des vacances

Modifications substantielles en matière
de qualification, d'horaire de travail et
de temps de transport

Interruption entre CDD et CDI (même
quelques jours)



DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

- Depuis le 1er janvier 2002, la durée légale est fixée à 35 heures pour toutes les entreprises
- Ce n'est ni une durée maximale ni une durée minimale
- Seuil de déclenchement des heures supplémentaires



DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

■ Pour calculer la durée légale, il faut se référer au temps de travail effectif

« La durée effective du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »



DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

- Le régime des heures supplémentaire est un **régime obligatoire**, sauf pour les cadres supérieurs de Direction
- Les heures supplémentaires se calculent par semaine du lundi 0 heure au dimanche 24 heures

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

■ Les heures supplémentaires sont limitées sur:

L'ANNÉE : un contingent annuel par salarié est fixé par accord collectif OU par décret (220 heures en principe).

■ La durée du travail maximale pour :

LA SEMAINE : 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines

LA JOURNÉE : 8 heures pour les mineurs, 10 heures ou 12 heures pour les majeurs



RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Le taux de majoration peut être fixé par accord de branche étendu sans pouvoir être inférieur à 10%
- A défaut d'accord : majoration de salaire ou repos de substitution de 25 % de la 36ème à la 43ème heure et 50% au-delà plus un repos compensateur obligatoire dans certains cas.

RÉGIME PARTICULIER POUR LES PETITES ENTREPRISES
Jusqu'au 31 décembre 2008 pour les entreprises de 20 salariés au plus : majoration des heures supplémentaires de la 36ème à la 39ème heure de 10% sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

■ DÉFINITION

Sont à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle (ex : 34 heures = Temps Partiel)

■ SPÉCIFICITÉS

- un contrat de travail écrit
- une seule interruption journalière et d'une durée maximale de 2 heures (sauf accord de branche étendu)

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CLAUSES OBLIGATOIRES

- **Qualification du salarié, éléments de rémunération**
- **Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle**
- **Répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois**
- **Modalités de communication des horaires de travail pour chaque jour travaillé**



LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CLAUSES OBLIGATOIRES (suite)

- **Conditions de modification des horaires (délai de prévenance, cas de modification, nature de celle-ci)**
- **Limites des heures complémentaires**
- **Priorité d'affectation à un emploi à temps complet**

RÉMUNÉRATION

FIXATION DU SALAIRE

- **SMIC HORAIRE** et **MINIMUM CONVENTIONNEL**
- **Interdiction des clauses d'indexation du salaire sur le SMIC, le niveau général des prix...**

Sous réserve de respecter ces règles, les parties sont libres de déterminer le salaire



RÉMUNÉRATION

SMIC

- Taux de salaire horaire (depuis le 01/07/2006) : **8,27€**
pour 151,67 H (35h/semaine) = **1 255 €**
pour 169 H (39h/semaine) = **1 412 €**
- Minimum applicable à tous les salariés, en l'absence de convention collective plus favorable
- Exception : jeunes et jeunes en alternance

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

- BULLETIN DE PAIE
- CHARGES SOCIALES
- DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE
- REGISTRES OBLIGATOIRES



COÛT D'UN SALARIÉ

■ Pour un salarié embauché au SMIC HORAIRE À TEMPS PLEIN

- SALAIRE BRUT : 1 255 €
- Charges patronales : 482 €
- Allègement Fillon : 326 €
- Coût total Employeur : 1 410 €
- SALAIRE NET : 985 €

COÛT D'UN SALARIÉ

■ Pour un salarié non-cadre embauché 1 500 € À TEMPS PLEIN

- SALAIRE BRUT : 1 500 €
- Charges patronales : 576 €
- Allègement Fillon : 218 €
- Coût total Employeur : 1 858 €
- SALAIRE NET : 1 177 €

COÛT D'UN SALARIÉ

■ Pour un CADRE embauché 2 500 € À TEMPS PLEIN

- SALAIRE BRUT : 2 500 €
- Charges patronales : 1 200 €
 - Allègement Fillon : 0 €
- Coût total Employeur : 3 700 €
 - SALAIRE NET : 1 864 €

NOUVEAU SERVICE : CHÈQUE EMPLOI TPE

Pour toute entreprise dont l'effectif n'excède pas 5 salariés

■ **Service de l'URSSAF permettant de faciliter les formalités d'embauche**

■ **Permet d'effectuer :**

- la DUE

- le contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel)



NOUVEAU SERVICE : CHÈQUE EMPLOI TPE

- le calcul de la rémunération à verser au salarié et les cotisations dues**
- la remise de bulletins de paie (l'URSSAF les envoie à l'entreprise)**



NOUVEAU SERVICE : CHÈQUE EMPLOI TPE

- Pour en bénéficier : remplir un formulaire d'adhésion disponible auprès de l'URSSAF
- Pour plus d'informations, pour avoir de la documentation, pour télécharger le formulaire d'adhésion : www.emploi-tpe.fr (site de l'URSSAF)

OU

Contactez un conseiller URSSAF au **0 810 123 873**



AIDES À L'EMBAUCHE

■ Allègement FILLON

■ AIDES À L'EMBAUCHE DE DEMANDEURS D'EMPLOI :

Aide Dégressive à l'Employeur

Contrat Initiative Emploi

Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité

■ AIDES À L'EMBAUCHE DE CADRES :

Dynamicadre

■ AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES :

Prime à l'insertion

■ AIDES À L'EMBAUCHE DE JEUNES :

Contrat de soutien à l'emploi de jeunes en entreprise (SEJE)

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation (également possible pour les + de 26 ans)

IL EXISTE D'AUTRES AIDES...

Aide spécifique aux hôtels, cafés, restaurants, aide à l'embauche d'ingénieurs, de docteurs...

(nous contacter)



ALLÈGEMENT FILLON

- **Tout employeur assujetti au régime d'assurance chômage, quelle que soit la durée collective applicable dans l'entreprise peut en bénéficier (sauf particulier employeur)**
- **Pour tous les salariés en CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel dont la rémunération brute horaire est inférieure à un certain montant.**
- **Pour les nouvelles entreprises, le taux maximal de réduction est de 26% pour une personne rémunérée au SMIC horaire. La limite de rémunération est fixée à 1,6 fois le SMIC horaire.**



ALLÈGEMENT FILLON (suite)

- Formule de calcul du coefficient à appliquer à la rémunération pour connaître sa réduction :

$$0,43 \times \left[(1,6 \times \frac{\text{SMIC} \times \text{nbre d'heures rémunérées} (- 1)}{\text{rémunération mensuelle brute}}) \right]$$

- Exemple : une personne rémunérée au SMIC pour 151,67 heures (soit 1 255 €) le coefficient de réduction est de :

$$0,43 \times \left[1,6 \times \frac{8,03 \times 151,67}{1\ 217,88} (- 1) \right] = 0,260$$

La réduction de charge est égale à $1\ 255 \times 0,258 = 324 \text{ €}$

ALLÈGEMENT FILLON (suite)

- **Aucune formalité à faire pour en bénéficier. Tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations, un document justificatif par mois civil, du montant des réductions appliquées.**
- **Cumul avec l'aide de l'état allouée dans le cadre du contrat jeune, du CIE, de l'ADE et de l'aide pour les employeurs de personnel dans les hôtels, cafés, restaurants.**



AIDE DÉGRESSIVE À L'EMBAUCHE (ADE)

- Employeur relevant de l'UNEDIC n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédant l'embauche
- Demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois (+ de 50 ans : pas de durée minimale d'inscription) à l'ANPE et indemnisés
- CDI ou CDD de 12 à 18 mois, hors métiers en tension
- Aide financière : reversement de tout ou partie de l'indemnisation chômage de la personne recrutée
- Aide dégressive sur 3 ans maximum dont le montant maximum est de 40% du salaire brut d'embauche



CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

■ Employeurs relevant de l'Unedic n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche et à jour de ses cotisations

L'embauche ne doit pas être la conséquence directe du licenciement d'un salarié sous CDI

■ Bénéficiaires : personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE) (suite)

- **Caractéristiques du contrat :**
 - CDI ou CDD à temps plein ou temps partiel (minimum 20h/semaine) renouvelable 2 fois (durée maximale : 24 mois)
 - Aide financière modulée en fonction de la situation des bénéficiaires, de l'employeur, des conditions économiques locales (maximum : 47% du SMIC horaire)
- **Cumul avec l'allègement FILLON et la prime à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph**
- **Conclure une convention avec l'ANPE avant l'embauche**



CONTRAT D'INSERTION REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ (CIRMA)

■ Employeurs relevant de l'Unedic n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche et à jour de ses cotisations

L'embauche ne doit pas être la conséquence directe du licenciement d'un salarié sous CDI

■ Bénéficiaires de l'allocation Adultes Handicapés, du RMI, de l'Allocation Spécifique de Solidarité ou de l'Allocation Parent Isolé



CONTRAT D'INSERTION REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ (CIRMA)

- **Caractéristiques du contrat :**
CDI ou CDD de 6 mois minimum renouvelable 2 fois (durée maximum du contrat renouvellements compris : 18 mois)
à temps plein ou temps partiel (minimum 20H / semaine)
- **Aide financière départementale pour l'employeur équivalente au montant du RMI pour une personne seule soit 440 € au 1er janvier 2006**
- **Formalités : Conclure une convention avec l'organisme débiteur du minima social**
- **Cumul possible avec l'allègement FILLON**



DYNAMICADRE

Accueillir un cadre demandeur d'emploi pour une mission de 3 mois à temps plein ou 6 mois à mi-temps

■ **EMPLOYEURS : PME**

■ **Demandeur d'emploi : inscrits depuis moins de 2 ans et ayant exercé des responsabilités de cadres pendant 3 ans au moins**

■ **Pas de rémunération par l'employeur. Versement d'une participation forfaitaire à l'organisme - support du dispositif**

■ **Pour en savoir plus :(DFC - CCIP) 01 55 65 66 38**



AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

- **Prime à l'insertion** versée à l'acceptation du dossier complet et conforme. En cas d'embauche sous **contrat en alternance**, l'entreprise bénéficie alors de **subventions spécifiques**.
- **Entreprises et employeurs du secteur privé** quelle que soit leur forme juridique

AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES (suite)

- La prime à l'insertion d'un travailleur handicapé s'applique pour la conclusion d'un :
 - CDI
 - CDD d'au moins 12 mois
 - Contrat en alternance
- Durée hebdomadaire au moins égale à 16 heures (ou à une moyenne hebdomadaire de 16 heures sur l'année)

AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES (suite)

- Pour l'entreprise : **1 600 €** à l'acceptation du dossier complet et conforme,
- Pour le salarié : **800 €** à l'acceptation du dossier complet et conforme

N.B.: La prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable et en cas de multisalariat, elle ne peut être versée qu'au titre d'un seul emploi



AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES (suite)

■ Aides à la formation en alternance:

- **1 525€** par période de 6 mois ou **3 050€** par année pour un contrat d'apprentissage pour une personne handicapée de moins de 30 ans
- **3 050€** 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
- **3 050€** par période de 6 mois pour un contrat de professionnalisation pour les plus de 30 ans
- **1 525€** par période de 6 mois en appui à un contrat de professionnalisation pour les moins de 30 ans

A l'issue de l'un de ces contrats, l'employeur peut bénéficier de la prime à l'insertion s'il embauche le jeune en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.



AIDE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES (suite)

■ Se procurer auprès de l'AGEFIPH - Délégation régionale d'Ile-de-France un dossier de demande de prime à l'insertion.

AGEFIPH : 01 46 11 01 55

La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date d'embauche

■ Cumul possible avec les aides perçues dans le cadre du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, du contrat de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) et du CIE

CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE)

- Entreprises relevant de l'UNEDIC à l'exception des particuliers, n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche et à jour de ses cotisations et contributions sociales.
- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat (de l'enseignement général, technologique ou professionnel)
- Jeunes de 16 à 25 ans révolus résidant en zone urbaine sensible
- Jeunes bénéficiant d'un accompagnement personnalisé dans le cadre du Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)



CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE)

- 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
- Le contrat peut être rompu sans préavis à l'initiative du salarié quand la rupture a pour objet de permettre son embauche en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de suivre une action de formation continue.



CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE)

- **CDI**

- **Durée du travail au moins égale à la moitié de la durée collective de travail applicable**



CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE)

- Soutien financier de l'Etat pendant 2 ans (le cas échéant de manière dégressive) à compter de la date d'embauche :
- Versement trimestriel
- Pour les salariés à temps partiel : le montant du soutien est proratisé en fonction de la durée de travail



CONTRAT DE SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (SEJE)

- Remplir un formulaire de demande de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et l'envoyer au GARP (Tél : 08 26 08 08 75 - formulaire disponible auprès de cet organisme et sur internet : www.travail.gouv.fr dans la partie « formulaires »)
- Cumul avec l'allègement FILLON et l'exonération de charges dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Acquisition d'un diplôme
- Tout employeur ayant fait une déclaration pour embaucher des apprentis
- Jeunes de 16 à 25 ans
- **DÉROGATION à l'âge limite** : le bénéficiaire du contrat est porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre CDD d'une durée de 1 à 3 ans
- **DÉROGATIONS** : durée de 6 mois à 1 an (soit pour un même niveau de diplôme en rapport avec un 1er diplôme obtenu sous CA, soit pour préparer un diplôme de niveau inférieur...) et jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE (suite)

- 400 heures de formation minimum par année d'apprentissage
- Désignation d'1 maître d'apprentissage (**possibilité de constituer une équipe tutorale**)
- Rémunération de 25 à 78 % du SMIC
- Exonération des cotisations patronales et salariales pour les entreprises de **MOINS DE 11 SALARIÉS**
- Crédit d'impôt pour l'entreprise



LE CONTRAT D 'APPRENTISSAGE (suite)

PRIME À COMPTER DE JUILLET 2006

- Prime de base de **1 200€** pour toute entreprise
- Et des majorations qui peuvent se cumuler entre elles :
 - Entreprises de 250 salariés maximum : 300€/ an
 - Selon le public embauché (apprentie embauchée dans un métier traditionnellement masculin, apprenti reconnu handicapé...)
 - Majoration en cas de stage de l'apprenti à l'étranger

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE (suite)

- **Effectuer une déclaration et l'adresser avec le contrat d'apprentissage auprès du CFA qui transmettra à la CCIP**



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- **Contrat de professionnalisation : remplace les contrats en alternance dont le contrat de qualification**
- **Possible pour l'embauche :**
 - de jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale
 - de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (suite)

- **Nature du contrat :**
 - CDD de 6 à 12 mois
 - CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois
- **Durée de la formation : 15 à 25% du CDD ou de l'action de formation si CDI**
- **Rémunération selon un barème en % du SMIC**

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (suite)

■ Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC **uniquement pour les rémunérations versées aux bénéficiaires âgés de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus**

↳ Jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI

■ Loi sur l'accès à la vie active en entreprise du 21 avril 2006 : pour les contrats de professionnalisation jeunes en CDI, cumul possible avec l'aide du contrat jeune en entreprise

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (suite)

■ FORMALITÉS

- Formulaire Cerfa EJ20 disponible dans les DDTEFP, auprès des OPCA et dans les ANPE
- Déposé dans les 5 jours avant l'embauche auprès de l'OPCA, qui le transmet à la DDTEFP (direction du travail) pour enregistrement
- Convention de formation avec l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement

L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

Notre service :

→ **Arnaud SIMON - emploi**

asimon@ccip.fr

Tél : 01 46 14 27 39

→ **Cristel NAUDET - RH**

cnaudet@ccip.fr

Tél : 01 46 14 27 37

→ **Jacques IMBERT - Rencontres RH**

jimbert@ccip.fr

Tél : 01 46 14 27 37

svp juridique - inforeg 0 892 705 100

