



# Contrats aidés : les dernières nouveautés

MISE EN PLACE DU CUI, DISPARITION DU CI-RMA... DÉCOUVREZ LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS INTERVENUS.

**E**n ce début d'année, plusieurs modifications ont été apportées aux différentes aides à l'embauche. Les pouvoirs publics ont en effet souhaité en réduire le nombre en créant un cadre unique pour l'insertion des personnes adultes particulièrement en difficulté. Toutefois, ce contrat unique d'insertion (CUI) se décline en deux formules : l'une réservée au secteur non marchand et l'autre au secteur marchand, qui ressemble à

s'y méprendre à l'ancien contrat initiative emploi (CIE). Par ailleurs, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui s'adressent, eux, davantage aux jeunes sans qualification, ont également subi récemment quelques modifications, même si elles sont de moindre importance. Voici un point sur ces différents contrats.

## LE CUI (VOLET CIE)

### Qui est concerné ?

Le CUI (volet CIE) s'adresse aux employeurs du secteur marchand qui remplissent certaines conditions (absence de licenciement économique depuis 6 mois, par exemple) et qui recrutent des personnes sans em-

ploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

### Quelles sont les spécificités du contrat ?

Obligatoirement écrit, ce contrat est conclu à temps plein ou à temps partiel (de 20 heures hebdomadaires minimum). Il peut prendre soit la forme d'un CDI, soit celle d'un CDD d'une durée minimale d'en principe 6 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois.

### Quels sont les avantages du contrat ?

Chaque embauche en CUI ouvre droit à une aide financière de l'État, plafonnée à 47 % du taux horaire brut du Smic par heure travaillée dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures. Le département peut, le cas échéant, participer financièrement lorsque le bénéficiaire perçoit le revenu de solidarité active (RSA).

### Quelles sont les formalités applicables ?

Avant de pouvoir conclure ce contrat, vous devez préalablement signer une convention individuelle de CUI avec Pôle emploi (ou un autre organisme de placement de main-d'œuvre), ou avec le président du conseil général si la convention est conclue avec un bénéficiaire du RSA. Cette convention doit préciser les caractéristiques du contrat, le montant et les modalités de versement de l'aide de l'État. La signature du salarié concerné étant désormais également requise.

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### Qui est concerné ?

Toute entreprise du secteur privé a la possibilité d'engager comme apprentis des jeunes âgés en principe de 16 à 25 ans.

### Quelles sont les spécificités du contrat ?

L'apprenti alterne enseignement théorique et apprentissage du métier chez l'employeur. Il est lié à ce dernier par un contrat particulier d'une durée normalement com-

prise entre 1 et 3 ans. Un contrat qui peut désormais comporter une période d'essai lorsque l'apprenti embauché a déjà été employé en contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur et a vu son contrat rompu. Celle-ci ne peut toutefois en principe excéder 1 jour par semaine (dans la limite de 2 semaines) lorsque la durée initiale du contrat est d'au plus 6 mois, et 1 mois si elle est supérieure. Point important : un salaire minimum, calculé en fonction du Smic et variant selon l'âge de l'apprenti et l'année d'apprentissage, doit lui être versé.

### Quels sont les avantages du contrat ?

Pendant toute la durée du contrat, vous êtes exonéré des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale sur les rémunérations versées aux apprentis (à l'exception de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle), ainsi que de CSG et de CRDS<sup>(1)</sup>. Par ailleurs, chaque année du cycle de formation de l'apprenti vous ouvre droit à une aide forfaitaire de 1 000 € minimum, versée par la région dans laquelle le contrat a été conclu. Enfin, vous pouvez également, sous certaines conditions, bénéficier d'un crédit d'impôt.

### Quelles sont les formalités applicables ?

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent, vous devez

#### À noter

*Dans les Dom, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat unique d'insertion n'est pas encore applicable. Son entrée en vigueur est reportée au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2011.*

### Disparition des CI-RMA

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, vous ne pouvez plus conclure de CI-RMA. Les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 restent quand même en vigueur jusqu'à leur terme, sans pouvoir être renouvelés sous la même forme. Tout prolongement nécessite en effet de conclure une nouvelle convention prenant la forme d'un CUI.**

**À noter qu'il n'est également plus possible de conclure un contrat d'avenir depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.**

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EST DÉSORMAIS OUVERT À DE NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES

faire enregistrer le contrat d'apprentissage auprès de la chambre consulaire dont vous relevez.

### LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION Qui est concerné ?

Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle peuvent avoir recours au contrat de professionnalisation pour recruter des jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, ou bien des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Et nouveauté : certains bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que les personnes ayant conclu un CUI, peuvent dorénavant également être recrutés par ce biais.

### Quelles sont les spécificités du contrat ?

Marqué par une alternance de périodes de travail en entreprise et d'un enseignement théorique, ce contrat peut prendre la forme d'un CDD, d'une durée minimale en prin-



cipe comprise entre 6 et 12 mois, ou d'un CDI. Comme pour l'apprentissage, la rémunération des salariés ne peut être inférieure à un pourcentage du Smic évoluant selon l'âge et le niveau de formation du salarié.

### Quels sont les avantages du contrat ?

Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, vous bénéficiez sur les rémunérations versées (dans la limite du Smic horaire) d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.

En outre, en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, et éprouvant des difficultés d'insertion dans un emploi durable, vous pouvez bénéficier d'une aide forfaitaire versée par Pôle emploi de 200 € par mois, plafonnée à 2 000 € pour un même contrat.

### Quelles sont les formalités applicables ?

Vous devez transmettre une copie du contrat de travail à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans les 5 jours suivant le début du contrat.

(1) Pour les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans inscrits au registre des métiers, l'exonération concerne toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire...).

LOI N° 2008-1249 DU 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2008, JO DU 3  
CIRCULAIRE DGEFP N° 2009-42 DU 5 NOVEMBRE 2009  
ART. 23 À 29, LOI N° 2009-1437 DU 24 NOVEMBRE 2009, JO DU 25  
DÉCRET N° 2009-1442 DU 25 NOVEMBRE 2009, JO DU 26

#### Formulaires

Vous trouverez les formulaires nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ainsi que le modèle d'une convention de CUI sur le site [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).

### Des primes exceptionnelles

Jusqu'au 30 juin 2010, l'embauche d'un apprenti ou d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ouvre droit, sous certaines conditions, à des primes exceptionnelles (cf. n° de septembre 2009, p. 6). S'agissant d'un apprenti, deux primes peuvent ainsi être attribuées : une prime de 1 800 € maximum pour les entreprises de moins de 50 salariés recrutant un apprenti supplémentaire, et une prime variable destinée à compenser les cotisations sociales restant dues lorsque l'entreprise compte 11 salariés ou plus. Quant à l'embauche en contrat de professionnalisation, elle ouvre droit à une prime s'élevant à 1 000 ou 2 000 €.