

Formation et insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Compte tenu d'évolutions législatives et réglementaires récurrentes, il nous paraît utile de rappeler, sous la forme d'un tableau récapitulatif, les dispositions aujourd'hui applicables aux différents contrats de travail de type particulier permettant, soit l'insertion de publics en difficulté, soit la formation et l'insertion des jeunes de moins de 26 ans.

TABLEAU RECAPITULATIF DES FORMULES D'INSERTION ET DE QUALIFICATION DES JEUNES ET DEMANDEURS D'EMPLOI

FORMULE D'EMBAUCHE	PUBLIC VISE	NATURE JURIDIQUE	OBLIGATIONS EMPLOYEUR	NATURE DE LA FORMATION	REMUNERATION	FINANCEMENT
Contrat d'Apprentissage	<p>Jeunes de 16 à moins de 26 ans. Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont prévues dans certains cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> second contrat d'apprentissage vers un diplôme plus élevé ; contrat souscrit par une personne handicapée ; contrat souscrit par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ; contrat rompu pour un motif étranger à l'apprenti. contrat conclu par un jeune de 15 ans ayant achevé son premier cycle d'enseignement secondaire (3^{ème}) 	<p>CDD de 1 an à 3 ans⁽¹⁾ ou CDI avec période d'apprentissage de 1 à 3 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises inscrites <u>uniquement</u> au registre du commerce et des sociétés : déclaration d'accueil et contrat transmis pour enregistrement à la Chambre de Commerce et d'Industrie. Entreprises inscrites au répertoire des métiers : déclaration d'accueil et contrat transmis pour enregistrement à la Chambre des Métiers. Transmission du contrat d'apprentissage à la chambre dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution. Désignation d'un maître d'apprentissage chargé du suivi de l'apprenti. 	<p>Formation qualifiante sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.</p>	<p>Salaire conventionnel fixé par la convention collective en pourcentage du SMIC et variant suivant l'année d'apprentissage et l'âge de l'apprenti⁽²⁾</p> <p>16-17 ans : 40 % en 1^{ère} année 50 % en 2^{ème} année 60 % en 3^{ème} année</p> <p>18-20 ans : 50 % en 1^{ère} année 60 % en 2^{ème} année 70 % en 3^{ème} année</p> <p>21-25 ans : 55 % en 1^{ère} année⁽³⁾ 65 % en 2^{ème} année⁽³⁾ 80 % en 3^{ème} année⁽³⁾</p>	<p>- Exonération des charges sociales : le champ d'application varie selon la taille de l'entreprise (moins de 11 salariés ou 11 salariés et plus).</p> <p>- Crédit d'impôt pour les entreprises imposées sur le réel.</p> <p>- Prime régionale à l'apprentissage de 1 000€ (pour les entreprises de moins de 250 salariés).⁽⁴⁾</p>
Contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ; Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ; Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ; Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). 	<p>CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois.</p> <p>La durée du CDD ou de l'action peut être portée à 24 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> les bénéficiaires dans le BTP qui préparent un diplôme ou un titre inscrit au RNCP ; les jeunes de 16 à moins de 26 ans ni bacheliers ni titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. 	<ul style="list-style-type: none"> Transmission du contrat à l'APR compétente⁽⁵⁾ dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat. Enregistrement du contrat par la DIRECCTE. Désignation d'un tuteur pour les bénéficiaires de moins de 26 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> Formation de perfectionnement ou formation qualifiante sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou débouchant sur une qualification professionnelle reconnue par la Convention Collective. Formation dispensée par un organisme extérieur ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation. Durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat voire 40 % lorsque le bénéficiaire prépare une formation qualifiante. 	<p>Salaire fixé en pourcentage du SMIC et variant suivant l'âge du bénéficiaire et son niveau de formation initiale :</p> <p>Moins de 21 ans : 65 % du SMIC (75 % si le jeune est titulaire d'un bac pro, d'un BP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau IV⁽⁶⁾).</p> <p>21 à moins de 26 ans : 80 % du SMIC (90 % si le jeune est titulaire d'un bac pro, d'un BP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau IV).</p> <p>26 ans et plus : 85 % du SMC correspondant à l'emploi occupé ou 100 % du SMIC</p>	<p>- Exonération des charges patronales de sécurité sociale⁽⁷⁾ dans la limite d'un plafond égal au SMIC mensuel pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.</p> <p>- Possibilité de prise en charge par un OPCA⁽⁸⁾ des frais de formation du jeune et du tuteur.</p> <p>- Aide forfaitaire de Pôle Emploi pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans ayant des difficultés particulières d'insertion dans un emploi durable (200 €/mois dans la limite de l'action de professionnalisation et de 2 000 €).</p>

OBSERVATIONS :

- (1) Cette durée peut toutefois être allongée ou réduite dans certains cas (6 mois pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti et 4 ans pour les apprentis handicapés).
- (2) Ces rémunérations concernent le cas général d'un premier contrat d'apprentissage. Pour toute situation particulière, nous vous invitons à contacter le Pôle Apprentissage au 01.40.55.10.99.
- (3) Ou 55 %, 65 % et 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé si celui-ci est plus favorable.

- (4) Prime accordée aux entreprises employant un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire
- (5) APR Région Parisienne : 15 Rue Cortambert – 75016 PARIS
APR Grande Couronne : 23 rue Charles de Gaulle – 78560 LE PORT MARLY
- (6) Les Baccalauréats généraux en sont exclus.
- (7) Cette exonération porte sur les cotisations patronales au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales.
- (8) Accord des OPCA de la Construction : CONSTRUCTYS.

FORMULE D'EMBAUCHE	PUBLIC VISE	NATURE JURIDIQUE	OBLIGATIONS EMPLOYEUR	NATURE DE LA FORMATION	REMUNERATION	FINANCEMENT
Contrat Unique d'insertion (CUI - CIE)	Personnes sans emploi quel que soit leur âge rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	CDD de 6 à 24 mois au plus ou CDI, à temps plein ou à temps partiel (minimum 20 heures hebdomadaires). La durée de la convention ouvrant droit au bénéfice des aides ne peut excéder la durée du CDD ou 24 mois en cas de CDI. Cette durée peut être prolongée dans la limite de 60 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux âgés d'au moins 50 ans (RSA, AAH, ASS...) ou reconnus handicapés.	<ul style="list-style-type: none"> Pas de CUI possible si des licenciements économiques sont intervenus dans l'entreprise dans les 6 mois précédant l'embauche. L'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI pour un motif autre que la faute grave ou lourde. Être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. 	Pas de formation obligatoire.	Salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC.	Aide forfaitaire limitée à 47 % du taux brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. Cette aide est versée mensuellement : <ul style="list-style-type: none"> par l'agence de service et de paiement pour le compte de l'Etat par le département lorsque le salarié est bénéficiaire du RSA.
Emplois francs	<ol style="list-style-type: none"> Être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 30 ans ; Être résident depuis au moins six mois consécutifs dans une zone urbaine sensible (ZUS)⁽¹⁾ ; Faire état d'une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois. 	L'embauche doit se faire dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.	<ol style="list-style-type: none"> Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage ou souscrire et respecter un plan d'apurement des cotisations restant dues ; Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement ; Le jeune recruté n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche ; L'employeur ne bénéficie pas, pour l'emploi du même salarié, d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception de l'allègement général sur les bas et moyens salaires (« réduction Fillon ») et des aides liées aux contrats de professionnalisation. 	Pas de formation obligatoire.	Salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC.	L'aide est d'un montant total de 5 000 € et fait l'objet de deux versements d'un montant de 2 500 € chacun : <ul style="list-style-type: none"> le premier versement est dû au terme de la période d'essai ; le second versement est dû au terme du 10e mois d'exécution du contrat de travail. <p>Chaque versement est conditionné à l'envoi dans les délais fixés de la déclaration d'actualisation adressée à Pôle emploi par l'employeur, et du maintien du jeune dans les effectifs de l'entreprise.</p>

OBSERVATIONS :

(1) La liste est consultable sur le site du Ministère délégué de la Ville.

FORMULE D'EMBAUCHE	PUBLIC VISE	NATURE JURIDIQUE	OBLIGATION EMPLOYEUR	NATURE DE LA FORMATION	REMUNERATION	FINANCEMENT
Emplois d'avenir	<p>Jeunes âgés de 16 ans au moins et de 25 ans au plus, sans emploi qui ont un niveau de formation inférieur au niveau IV (<i>niveau bac</i>), et qui connaissent de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics.</p> <p>Si le jeune est reconnu travailleur handicapé, la limite d'âge est portée de 25 ans à 30 ans.</p> <p>Par ailleurs, est susceptible de bénéficier d'un emploi d'avenir, même avec un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV de la nomenclature officielle, un jeune qui répond aux 2 critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois, - résider en ZUS, en ZRR, dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. <p>Ces dérogations doivent être validées par la Direccte.</p>	<p>CDD ou CDI</p> <p>Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au minimum d'1 an, - et au maximum de 3 ans (renouvellements et prolongements inclus). <p>Pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent mission locale ou un référent Cap emploi.</p> <p>Le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse.</p>	<p>L'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide financière.</p>	<p>Le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles. Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une attestation de formation ou d'expérience professionnelle, - une certification professionnelle reconnue, - une validation des acquis de l'expérience (VAE). 	<p>Salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC y compris pour les mineurs.</p> <p>L'emploi d'avenir fait exception à l'obligation de versement au salarié de l'indemnité de précarité, en cas de fin de contrat à durée déterminée non suivie d'une proposition d'embauche à durée indéterminée.</p>	<p>L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics qui s'élève à 35 % du Smic brut ⁽¹⁾</p>

OBSERVATIONS :

(1) La demande d'aide doit être faite au moyen du formulaire Cerfa 14830.02