



FICHE PRATIQUE

Le point sur les contrats aidés

Les employeurs peuvent conclure sous certaines conditions des contrats aidés pour lesquels l'embauche et l'accompagnement sont encadrés et appuyés financièrement par l'Etat :

- Le contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Le contrat d'avenir ;
- Le contrat d'apprentissage ;
- Le contrat de professionnalisation.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Le CUI est un contrat destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Le CUI porte le nom de contrat initiative-emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et celui de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

EMPLOYEURS CONCERNES

► **PAR LE CUI-CIE**

- Les employeurs tenus de s'affilier à l'assurance chômage (sauf particuliers employeurs) ;
- Les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- Les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriale, les chambres d'agriculture et les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
- Les employeurs de pêche maritime non assujettis à l'assurance chômage.



► PAR LE CUI-CAE

- Les collectivités territoriales et 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.

SALARIES CONCERNES

Le CUI s'adresse aux personnes sans emploi, quel que soit leur âge, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

STATUT ET REMUNERATION DU SALARIE

La rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire brut (sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables).

Le salarié bénéficie des mêmes conditions de travail et droits que les autres salariés.

Il est employé à temps plein ou à temps partiel de minimum 20 heures. Cette durée peut toutefois être inférieure dans le cadre du CUI-CAE en cas de difficulté particulière du salarié.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION

L'employeur doit assurer au salarié des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qui justifient d'une expérience d'au moins deux ans.

Un référent est par ailleurs désigné au sein de l'autorité attributrice de l'aide pour assurer le suivi du parcours d'insertion.

Attention ! Au terme du dispositif, l'employeur remet au salarié une attestation d'expérience professionnelle au plus tard un mois avant la fin du CUI.

► SPECIFICITE DU CUI-CAE

Des périodes d'immersion permettant au salarié d'être placé auprès d'un employeur tiers pour acquérir une expérience complémentaire doivent être prévues. Elles font l'objet d'un avenant écrit au CUI-CAE et d'une convention de mise à disposition. La durée cumulée de ces périodes ne peut pas dépasser 25% de la durée du contrat.

AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

► MONTANT DE L'AIDE

Le CUI ouvre droit à une aide de l'Etat dont le montant est fixé chaque année par arrêté du préfet de région. Le montant maximal de l'aide ne peut dépasser par heure travaillée (dans la limite de 35 heures) :

- pour le CIE, 47% du SMIC horaire brut ;
- pour le CAE, 95% du SMIC horaire brut.

► PROCEDURE D'ATTRIBUTION DE L'AIDE

L'employeur doit formuler une demande d'aide et en obtenir l'attribution préalablement à la conclusion du contrat de travail. La demande effectuée au moyen du formulaire CERFA n°14818*02 et les éventuelles pièces justificatives doivent être adressées à Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi (au président du Conseil général pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active –RSA– financé par le département).

L'aide est accordée pour la durée du contrat soit au maximum 24 mois, renouvellement compris.

Cette durée peut être portée à 60 mois (5 ans) :

- pour les travailleurs handicapés, les personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ou pour permettre au salarié d'achever l'action de formation prévue dans la décision d'attribution de l'aide. La durée de cette prolongation ne peut alors dépasser le terme de la formation.

Pour les CUI-CAE, une prolongation de l'aide peut être accordée sans limitation de durée pour les salariés d'au moins 50 ans ou reconnus handicapés, embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion.

La demande préalable de prolongation doit être adressée à l'autorité qui a attribué l'aide initiale. Elle est motivée et accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, et de la nature des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre pendant la prolongation.

Attention ! Pour bénéficier de cette aide, l'embauche ne doit pas viser à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ; l'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales et concernant uniquement le CUI-CIE, l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche.

L'aide est versée chaque mois par l'agence de services et de paiement (ASP) ou par le département après réception du bulletin de salaire et des états de présence.

Le versement est interrompu en cas de suspension non rémunérée du CUI et peut faire l'objet d'un remboursement en cas de rupture anticipée ou de non respect par l'employeur des dispositions inscrites dans le formulaire de demande.

AUTRES AVANTAGES

► EXONERATION DE COTISATIONS

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. Le montant de cette exonération est égal à celui des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le

produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ; les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède ce montant ne donnent pas lieu à exonération ;

- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

En revanche, les embauches sous CUI-CIE ne bénéficient pas d'une exonération spécifique attachée à ce contrat mais ouvrent droit à la réduction générale des cotisations.

► AIDE A LA FORMATION

Une aide réservée aux CUI-CAE peut être attribuée au titre des actions de formation professionnelle et de VAE du salarié mises en œuvre dans le cadre du contrat.

► EXCLUSION DES EFFECTIFS

Pendant la durée de l'attribution de l'aide, les salariés en CUI ne sont pas pris en compte dans les effectifs, sauf pour la tarification AT-MP (accident du travail – maladie professionnelle).

LE CONTRAT D'AVENIR

L'emploi d'avenir a pour but de favoriser l'insertion et la qualification des jeunes en difficulté. Il prend la forme du CUI-CAE dans le secteur non marchand et du CUI-CIE dans le secteur marchand.

EMPLOYEURS CONCERNES

L'emploi d'avenir s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand et peut être conclu par :

- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public à l'exception de l'Etat ;
- les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Par dérogation, les autres employeurs peuvent recourir à ce dispositif s'ils remplissent deux conditions :

- ils doivent proposer aux salariés une perspective de qualification et d'insertion durable ;
- ils doivent appartenir à un secteur d'activité créateur d'emploi ou d'activités nouvelles, inscrit sur une liste par arrêté du préfet.

BENEFICIAIRES

Le dispositif s'adresse aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont handicapés) sortis sans diplôme de formation initiale ou ne disposant que d'un diplôme de niveau CAP-BEP et justifiant d'au moins 6 mois de recherche d'emploi sur 1 an.

Il est destiné en priorité aux jeunes résidant dans certaines zones avec des difficultés d'accès à l'emploi.

AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'emploi d'avenir ouvre droit au versement d'une aide accordée à l'employeur en contrepartie des engagements qu'il prend en faveur du jeune. Son montant est fixé à :

- 75% du SMIC horaire brut pour les emplois d'avenir conclus dans le secteur non marchand ;
- 35% du SMIC horaire brut pour les emplois d'avenir du secteur marchand. Pour les GEIQ et entreprises d'insertion, le taux de prise en charge est fixé à 47% du SMIC horaire brut.

L'aide est accordée pour au moins 12 mois et au plus 36 mois. Elle peut être prolongée jusqu'à 60 mois pour permettre de terminer une formation. Elle est demandée par l'employeur au moyen du CERFA n°14830*02.

Pour être éligible à cette aide, l'employeur doit justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi concerné au moins le temps de son versement. L'aide est attribuée au vu des engagements pris par l'employeur dans sa demande :

- sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'entreprise ;

- sur les conditions d'encadrement et de tutorat ;
- sur la qualification ou les compétences visées ;
- sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, et les moyens à mobiliser pour acquérir la qualification ou les compétences visées ;
- sur les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation ;
- sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

L'autorité ayant attribuée l'aide, contrôle l'exécution des engagements pris par l'employeur à chaque échéance annuelle. En cas de non respect de ses engagements, l'employeur doit rembourser la totalité de l'aide.

CONTRAT DE TRAVAIL

Les collectives territoriales, leurs groupements et les autres personnes morales de droit public ne peuvent recourir aux emplois d'avenir que dans le cadre d'un CDD. Lorsqu'il est conclu avec une structure de droit privé, le contrat peut être un CDD mais l'administration privilégie les CDI.

Le CDD est d'une durée de 36 mois. Par dérogation, cette durée :

- peut être inférieure à 36 mois, sans pouvoir descendre en dessous de 12 mois, en cas de circonstances particulières liées à la situation ou au parcours du bénéficiaire ;
- peut être prolongée au-delà de 36 mois, pour achever une formation.

Le contrat est conclu à temps plein ou à temps partiel (dans la limite d'un mi-temps) si le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient. La rémunération doit respecter la convention collective ou la grille de salaire applicable pour un poste similaire, et ne peut dans tous les cas être inférieure au SMIC.

SUIVI ET ACCES A LA QUALIFICATION

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés volontaires pour accueillir, aider, informer et guider le jeune afin de favoriser l'acquisition des compétences et de préparer son parcours professionnel.

Un référent unique est également désigné au sein du prescripteur du dispositif (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale ou président du Conseil général) pour assurer un suivi régulier avec le jeune et son tuteur.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation d'expérience professionnelle accompagnée des attestations de formation délivrées par les organismes de formation. Ces compétences peuvent être reconnues dans le cadre d'une VAE ou faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Attention ! En cas d'emploi d'avenir en CDD, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant 1 an à compter du terme du contrat. L'employeur doit l'informer des emplois disponibles, compatibles avec sa qualification ou ses compétences.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour but d'apporter à des jeunes une formation à la fois pratique en entreprise et théorique en centre de formation des apprentis (CFA) en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

EMPLOYEURS CONCERNES

L'apprentissage est ouvert à l'ensemble des employeurs du secteur privé, personnes physiques ou morales ou associations, y compris les entreprises de travail temporaire.

BENEFICIAIRES

Ce dispositif est ouvert aux jeunes âgés d'au moins 16 ans et d'au plus 25 ans. Par dérogation, il est ouvert :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège) ;
- aux jeunes jusqu'à 30 ans, si le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu, ou si un précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- aux personnes handicapées ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme poursuivi sans limitation d'âge.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

► EXONERATION DE COTISATIONS

Les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans bénéficient d'une exonération totale des charges sociales patronales et salariales, y compris CSG et CRDS, à l'exception des cotisations AT-MP et des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire Arrco pour la part excédant le taux effectif minimum de cotisations si l'entreprise cotise à un taux supérieur à 6%.

Les autres employeurs sont exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale, de la CSG-CRDS mais restent redevables des cotisations AT-MP, de la part patronale des cotisations aux régimes complémentaires de retraite, des cotisations AGFF, assurance chômage, FNGS, contribution solidarité autonomie, cotisation Fnal et versement transport le cas échéant.

Les cotisations dues sur les rémunérations des apprentis sont calculées sur une base forfaitaire, égale au salaire minimum légal dû à l'apprenti en fonction de son âge et de l'année d'apprentissage, diminué de 11 points.

► CREDIT D'IMPOT

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises imposées au réel à l'IR ou l'IS et celles qui sont temporairement exonérées, pour les contrats d'apprentissage d'au moins 1 mois. Son montant est égal à 1600 euros par an multiplié par le nombre moyen d'apprentis sur l'année (2200 euros dans certains cas particuliers).

► INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE (ICF)

Cette aide est versée par la région dans laquelle est situé l'établissement. Celle-ci en fixe le montant, de minimum 1000 euros pour chaque année de cycle de formation. Elle est proratisée en fonction de la durée du contrat.

► EXCLUSION DE L'EFFECTIF

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour le risque AT-MP.

► PRIME POUR L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPE

Une prime de l'Etat est octroyée aux employeurs d'apprentis handicapés pour compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner. Elle doit être demandée à la Direccte. Son montant est de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au 1^{er} jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en 2 fois, à l'issue de la 1^{ère} et de la 2^{ème} année d'apprentissage.

FORMALITES

La conclusion du contrat est faite par l'employeur via le formulaire CERFA n°10103*05. Il doit être transmis avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci à la chambre consulaire dont il dépend. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception pour enregistrer le contrat.

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement un CDD. Sa durée est au moins égale à celle du cycle de formation et peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve de prolongation.

REMUNERATION ET STATUT DE L'APPRENTI

Le montant du salaire est égal à un pourcentage du SMIC, qui croît en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le dispositif. Le pourcentage du SMIC s'applique sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

L'apprenti bénéficie des dispositions légales et conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas contraintes aux règles spécifiques à l'apprentissage. Il est soumis à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise. Le temps passé en CFA est compté comme du temps de travail effectif.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

L'employeur assure la formation pratique de l'apprenti. Pendant le temps qu'il passe dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié. Ce travail doit être en relation directe avec la formation visée. L'employeur doit choisir un maître d'apprentissage responsable de la formation et de l'accompagnement de l'apprenti.

La formation générale est dispensée par un CFA. La durée minimale est de 400 heures par an en moyenne sur la durée du contrat, mais peut varier en fonction du niveau de qualification préparée.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes et de demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans une classification de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). Ce contrat en alternance associe une formation théorique et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

EMPLOYEURS CONCERNES

Le dispositif est ouvert à tous les employeurs du secteur privé assujettis au financement de la formation professionnelle, aux établissements publics à caractère industriel et commercial, aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises d'armement maritime.

SALARIES CONCERNES

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, ou de l'AAH ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Outre la rémunération minorée pour les moins de 26 ans, l'embauche sous contrat de professionnalisation permet à l'employeur de bénéficier de certains avantages.

► AIDE FORFAITAIRE ACCORDEE A L'EMPLOYEUR (AFE)

L'AFE est accordée par Pôle emploi pour toute embauche sous contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. L'aide est plafonnée à 2000 euros (proratisée pour un temps partiel) et est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales. Elle fait l'objet de 2 versements : un à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les CDI et l'autre à l'issue du 10^{ème} mois d'exécution.

Pour bénéficier de l'AFE :

- le salarié doit être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi à la veille du début d'exécution du contrat ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu à l'entreprise dans les 6 mois précédant le début du contrat ;
- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu dans les 6 mois qui précèdent le recrutement ;
- l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations.

La demande est effectuée au moyen d'un formulaire CERFA n° 12434*02. Elle doit être adressée au plus tard 3 mois après le début d'exécution du contrat.

► AIDES SPECIFIQUES EN CAS D'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE DE 45 ANS ET PLUS

Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 45 ans, l'employeur peut bénéficier d'une aide de l'Etat de 2000 euros (proratisée pour les temps partiels). Cette aide peut être demandée à Pôle emploi dans les 3 mois suivant l'embauche. Elle est versée aux mêmes échéances et selon les mêmes conditions que l'AFE.

L'employeur a également droit, pendant toute la durée du CDD ou de la période de professionnalisation pour les CDI, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (hors AT-MP) et d'allocations familiales sur la partie du salaire n'excédant pas SMIC.

► AIDES AU GEIQ

Les GEIQ qui organisent des parcours d'insertion pour les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification, ou ayant des difficultés d'accès à l'emploi, ainsi que pour des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, bénéficient d'une exonération de cotisations patronales AT-MP. Cette exonération s'applique sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC.

► PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION ET DU TUTORAT

Les frais de formation sont pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) sur la base d'un forfait horaire fixé par convention ou accord de branche ou interprofessionnel. L'OPCA peut également prendre en charge les coûts liés à la formation du tuteur et à l'exécution de la fonction tutorale.

► EXCLUSION DES EFFECTIFS

Pendant toute la durée du CDD ou de la période de professionnalisation pour les CDI, le contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour la tarification AT-MP.

MODALITES DU CONTRAT ET FORMALITES

Le contrat de professionnalisation peut être un CDI ou un CDD.

S'il s'agit d'un CDI, le contrat débute par une action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il s'agit d'un CDD, sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation ou du CDD peut être portée à 24 mois pour certains publics.

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation accompagné des pièces justificatives à l'OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA dispose alors de 20 jours pour vérifier la conformité du contrat et notifier sa décision de prise en charge financière.

Attention ! Il est plus prudent d'attendre la décision de prise en charge de l'OPCA avant de commencer à exécuter le contrat.

STATUT ET REMUNERATION

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les moins de 26 ans perçoivent pendant la durée de l'action de professionnalisation ou du CDD, un salaire minimum déterminé selon l'âge et le niveau de qualification.

La durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale légale. Le contrat de travail peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le dispositif associe des enseignements généraux dans un organisme de formation (externe ou interne à l'entreprise) et par l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements ont une durée minimale comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire pour l'employeur, sauf accord de branche le prévoyant.

REFERENCES

- Liaisons sociales quotidien, Le dossier pratique, n°16439, octobre 2013
- Site Internet du Ministère du travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social <http://www.travail-emploi.gouv.fr/>

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**