



FICHE PRATIQUE Les aides à l'embauche

De quelles aides publiques, l'employeur peut-il bénéficier lorsqu'il recrute un nouveau collaborateur ?

Cette fiche pratique vous présente les différents dispositifs en vigueur en France au 1^{er} mai 2015. De manière générale, la plupart de ces aides favorisent l'embauche de jeunes.

En plus des contrats aidés détaillés dans ce document, n'oubliez pas que vous pouvez également prétendre :

- **Au Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE)** ouvert à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel, quel que soit le mode d'exploitation (entreprise individuelle société de personnes, société de capitaux, etc.), et quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...). Ce crédit s'élève à 6% des rémunérations versées ;
- **A la réduction dite « Fillon »** pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic qui porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale soit les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité-décès) et les allocations familiales ;
- **Aux allègements de charges fiscales et sociales liés au lieu d'implantation** pour les entreprises installées en zone franche urbaine (ZFU), en zone de redynamisation rurale (ZRR) et en bassins d'emplois à redynamiser (BER) ;
- **Aux exonérations des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les rémunérations versées** (sur la part de rémunération inférieure à 4,5 SMIC et dans la limite d'un plafond fixé, par année civile et par établissement, à 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale) **si vous avez le statut de Jeune Entreprise Innovante (JEI) ou Jeune Entreprise Universitaire (JEU).**



LE RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS D'AIDES A L'EMBAUCHE MOBILISABLES AU 1^{ER} MAI 2015

DISPOSITIF	ENTREPRISES BENEFICIAIRES	TYPE D'EMBAUCHE	NATURE DE L'AIDE
CIE-CUI OU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION	Entreprise ou groupement d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification.	Personne reconnue comme spécialement désavantagée dans l'accès à l'emploi, sans condition d'âge, percevant les aides sociales (RSA, ASS, AAH, Ata,...).	Aide financière d'un montant variable dépendant du Smic (environ 30,7% pour un temps plein). Exonérations de certaines taxes ou cotisations sociales.
CIE STARTER	Entreprise du secteur marchand et non marchand relevant du champ de l'application de l'assurance-chômage.	Jeune de moins de 30 ans, sans emploi, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et remplissant des critères précis.	Aide mensuelle à hauteur de 45% du Smic horaire brut, pendant maximum 24 mois.
EMPLOI FRANC	Toute entreprise du secteur marchand, sous certaines conditions.	Jeune de 16 à 30 ans, demandeur d'emploi et résident depuis au moins 6 mois dans un quartier prioritaire de la ville (QPV). Contrat CDI à temps plein.	5000€ versés en 2 fois : à la fin de la période d'essai et à l'issue du dixième mois.
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle.	Jeune âgé de 16 à 25 ans, ou demandeur d'emploi âgé de 25 ans et plus.	Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale quand le bénéficiaire a entre 16 et 25 ans.
CONTRAT DE GENERATION	Entreprise dont l'effectif ne dépasse pas 299 salariés.	Jeune de moins de 26 ans et parallèlement maintien en emploi d'un senior de plus de 57 ans.	Aide financière annuelle de 4000€ versée par Pôle Emploi à l'employeur pendant une durée maximale de 3 ans
EMPLOI D'AVENIR	Toute entreprise du secteur marchand et non marchand à l'exception du particulier-employeur.	Jeune âgé de 16 à 25 ans, sans emploi, sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP.	Aide financière jusqu'à 35% du Smic horaire pour l'entreprise du secteur marchand et jusqu'à 75% du Smic horaire pour l'entreprise du secteur non marchand.
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	Tout employeur du secteur marchand ou non marchand.	Jeune âgé de 16 à 25 ans ; CDI débutant par une période d'apprentissage ou un CDD. La durée du contrat doit être égale à celle du cycle de formation.	Exonération de charges sociales Crédit d'impôt dans certains cas Absence de salaire et de cotisations pendant 1 an pour les TPE de moins de 11 salariés à partir du 1 ^{er} juillet 2015

LES AIDES LIEES AU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Le contrat unique d'insertion prend la forme, dans un cadre rénové :

- du contrat initiative emploi (CUI-CIE) et/ou du contrat dit « starter » et/ou du contrat dit d'avenir dans le secteur marchand ;
- du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et/ou du contrat dit d'avenir dans le secteur non marchand.

Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de toute personne sans emploi (quel que soit son âge) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi et percevant les aides sociales (RSA, ASS, AAH, Ata).

Le CUI est un contrat de travail adossé à une convention tripartite, conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et le Président du Conseil général.

► QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

Le CUI prend la forme d'un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

En pratique

Les employeurs relevant du secteur non marchand sont :

- ✓ Les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- ✓ Les autres personnes morales de droit public ;
- ✓ Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ateliers et chantiers d'insertion (ACI), organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...);
- ✓ Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).



Le CUI prend la forme du Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) et du contrat STARTER dans le secteur marchand.

En pratique

Les employeurs relevant du secteur marchand sont :

- ✓ Les employeurs cotisant pour le régime d'assurance chômage ;
- ✓ Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- ✓ Les employeurs de pêche maritime non couverts.
- ✓ Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).



Le contrat dit « starter » est ouvert à toutes les entreprises du secteur marchand, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage et enfin les employeurs de pêche maritime.

Ce contrat concerne le recrutement en CDI ou CDD de plus de 6 mois d'un jeune de moins de 30 ans sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'accès à un emploi, sélectionné en liaison avec Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi.

Le montant de l'aide est fixé au niveau régional à hauteur de 45 % du Smic horaire brut. Ainsi, pour un Smic mensuel brut de 1 457,50 €, après le versement de l'aide mensuelle et les exonérations de cotisations sociales, il reste 982,10 € à la charge de l'employeur.

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du contrat unique d'insertion (CUI) et sont conclus sous la forme, selon le cas :

1. S'agissant des collectivités territoriales et leurs groupements, et des autres personnes morales de droit public, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à durée déterminée, d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois ;
2. S'agissant des autres employeurs susceptibles de recruter dans le cadre d'un emploi d'avenir (associations, groupements d'employeurs, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, etc., - voir ci-dessus), d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) si l'employeur appartient au secteur non-marchand, ou d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE) si l'employeur appartient au secteur marchand. Dans ce cas, le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être conclu pour une durée déterminée (voir précisions ci-dessous) ou pour une durée indéterminée. Sous réserve des dispositions spécifiques mentionnées ci-dessous, les dispositions relatives au CUI, dans sa déclinaison CUI-CAE ou CUI-CIE, s'appliquent à l'emploi d'avenir : désignation d'un tuteur par l'employeur, désignation d'un référent par l'organisme chargé du suivi du salarié, obligation de signalement, par l'employeur de tout évènement affectant l'exécution du contrat (suspension, rupture, modification de la durée du travail), possibilité d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) chez un autre employeur, etc.

► QUELLES SONT LES CONDITIONS ET MODALITES DE L'AIDE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON ?

L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des Préfets de région, et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du Smic (et 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion). Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.

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

1. Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
2. De la taxe sur les salaires ;
3. De la taxe d'apprentissage ;
4. Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Le rappel du barème de l'aide de l'Etat en Languedoc-Roussillon en 2015 :

	Aide CIE	Aide CAE
<p>Jeunes de moins de 30 ans en difficulté d'insertion étant soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, - Bénéficiaires du RSA - Demandeurs d'emploi de longue durée - Travailleurs handicapés - Ayant été suivi dans le cadre d'un dispositif deuxième chance dont garantie jeunes, écoles et formations de la deuxième chance, - Ayant bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand 	<p>Contrat starter</p> <p>45% maximum du SMIC brut</p>	
<p>A l'exception, pour les CIE, des jeunes de moins de 30 ans en difficulté d'insertion cités ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans - Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - Demandeurs d'emploi de plus de 24 mois au cours des 36 derniers mois - Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville et demandeurs d'emploi ou en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois - Allocataires RSA socle contrats cofinancés par les Conseils généraux dans le cadre des CAOM 	<p>40% maximum du SMIC brut</p>	<p>80% maximum du SMIC brut</p>
<p>A l'exception, pour les CIE, des jeunes de moins de 30 ans en difficulté d'insertion cités ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de moins de 26 ans ne pouvant accéder aux emplois d'avenir étant soit : demandeurs d'emploi ou en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois, ou en accompagnement renforcé depuis plus de 6 mois ou en décrochage scolaire - Demandeurs d'emploi de plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois - Allocataires de minimas sociaux, - Personnes placées sous-main de justice - Personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi sur décision du Responsable d'Unité Territoriale de la DIRECCTE pour les Missions locales et les Cap emploi et du Directeur d'agence pour Pôle emploi dans la limite de 10 % des CUI-CIE et 10 % des CUI-CAE prescrits 	<p>25% maximum du SMIC brut</p>	<p>60% maximum du SMIC brut</p>



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

Nota Bene : Les emplois d'avenir créés par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 (JO du 27) s'inscrivent dans le cadre juridique du CUI et sont conclus sous la forme d'un CUI-CAE (employeurs du secteur non-marchand) ou d'un CUI-CIE (employeurs du secteur marchand).

LES AIDES LIEES A L'EMBAUCHE D'UN JEUNE DE MOINS DE 26 ANS EN CDI

Les employeurs qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI bénéficient depuis le 1^{er} juillet 2013 d'une exonération temporaire de contribution patronale d'assurance chômage dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

► QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

L'exonération s'applique à tous les employeurs du secteur privé, et du secteur public relevant du régime d'assurance chômage à l'exception des employeurs du secteur public en auto-assurance ou en convention de gestion avec l'Unedic ainsi que les particuliers employeurs.

► POUR QUELLES EMBAUCHES ?

L'exonération est accordée pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans sous CDI, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. Le contrat de travail peut ainsi être à temps plein comme à temps partiel. L'exonération s'applique également quand un CDD est transformé en CDI.

► QUELLES SONT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE L'AIDE ?

Les conditions pour bénéficier de l'exonération sont les suivantes :

- Relever du régime général (à l'exception des employeurs d'intermittents du spectacle et les entreprises de travail temporaire - intérim) ;
- Embaucher un salarié âgé de moins de 26 ans au 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, ou si le CDI résulte d'un CDD, à la date de transformation du contrat ;
- Poursuivre le contrat à l'issue de la période d'essai.

L'exonération concerne uniquement la part patronale des contributions d'assurance chômage, dans la limite du taux de droit commun (actuellement, 4 %). Elle s'applique pendant une durée qui varie en fonction de l'effectif :

- 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette période d'exonération n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption.



En pratique

Si l'employeur n'a pas fait valoir cette exonération, il dispose d'un délai de trois ans pour demander le remboursement des contributions versées, et cela, à compter du jour de leur versement (CSS, art. L. 243-6).

L'AIDE AU TITRE DES « EMPLOIS FRANCS »

Le Comité interministériel des villes du 19 février 2013 a décidé l'expérimentation pour une durée de trois ans d'un dispositif appelé "emplois francs". Il doit permettre de faciliter l'embauche en CDI et à temps plein, de jeunes de moins de 30 ans, qu'ils soient ou non qualifiés, et vivant dans un quartier situé en Zone Urbaine Sensible (ZUS). En Languedoc-Roussillon, la commune de Montpellier est éligible.

► QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

Les contrats d'emploi franc peuvent être utilisés par toute entreprise du secteur marchand.

► POUR QUELLES EMBAUCHES ?

Ce dispositif concerne les jeunes de 16 à 30 ans, demandeurs d'emploi d'une durée de 12 mois au cours des 18 derniers mois, et résident depuis au moins 6 mois dans un quartier prioritaire de la ville (QPV).

► QUELLES SONT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE L'AIDE ?

Les conditions sont les suivantes :

- Ne pas avoir pas licencié dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste à pourvoir par le recrutement,
- Que le titulaire du contrat n'ait pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédents la date d'embauche,
- 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 et d'assurance chômage pour le paiement de l'aide sollicitée ou avoir souscrit un plan d'apurement des cotisations restant dues.

L'aide s'élève à 5 000 € par jeune :

- 2 500 € attribués à l'issue de la période d'essai ;
- puis 2 500 € versés au terme du 10^{ème} mois d'exécution du contrat de travail.

En pratique

Pour bénéficier de ces deux versements, l'employeur doit adresser à Pôle Emploi deux déclarations d'actualisation attestant du maintien du jeune dans l'effectif :



- la première au plus tard dans le mois qui suit le 1^{er} jour de travail ;
- la seconde avant le 10^{ème} mois d'exécution du contrat

Elles doivent être accompagnées du dernier bulletin de salaire.

LES AIDES LIEES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance qui vise à favoriser l'acquisition d'une qualification.

► QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

Il peut être conclu par tout employeur du secteur privé assujetti au financement de la formation professionnelle, ainsi que par les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).
Le dispositif est expérimenté auprès des particuliers employeurs.

► QUELLES SONT LES CONDITIONS ET LES MODALITES D'EMBAUCHE ?

Le dispositif est accessible aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et notamment aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de leur permettre de compléter leur formation initiale.

Il peut s'agir d'un CDI, qui débute par une action de professionnalisation, ou d'un CDD pour une durée de 6 à 12 mois. Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minimas sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

Le contrat peut être renouvelé une fois, si le salarié n'a pas obtenu la certification visée ou prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

► QUELS SONT LES AVANTAGES ?

Les jeunes salariés :

Le dispositif permet à l'employeur de verser aux jeunes une rémunération :

- Pour les salariés de moins de 21 ans : au moins 55 % du SMIC ou 80 % s'il est titulaire d'une qualification (bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau).
- Pour les salariés de 21 ans et plus : au moins 70 % du SMIC ou 65 % s'il est titulaire d'une qualification (bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau).

Les salariés de 26 ans ou plus :

Une aide forfaitaire de 2 000 € est versée par Pôle emploi au titre des embauches de chômeurs de 26 ans ou plus. Quand le demandeur d'emploi a 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une seconde aide de 2 000 € et d'une exonération de cotisations.

L'AIDE LIEE AU CONTRAT DE GENERATION

Conçu pour faciliter l'insertion des jeunes et favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés, tout en assurant une transmission des savoirs, le contrat de génération est un dispositif qui concerne toutes les entreprises bien qu'elles ne soient pas toutes soumises aux mêmes contraintes.

► QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), qui emploient moins de 300 salariés.

► POUR QUELLES EMBAUCHES ?

L'aide est attribuée pour chaque binôme de salariés constitué par l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un salarié senior remplissant des conditions cumulatives.

- ✓ Conditions de l'embauche du jeune : CDI, en principe à temps plein, de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé, au premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune
- ✓ Conditions du maintien dans l'emploi du senior : pendant toute la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, en CDI, un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou d'au moins 55 ans au moment de son embauche, ou s'il bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'entreprise peut bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés seniors, dès lors qu'elle embauche un nombre équivalent de jeunes sous CDI.

► QUELLES SONT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE L'AIDE ?

• **Montant de l'aide**

Le contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans :

- ✓ Un premier versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire du contrat de génération ;
- ✓ Un second versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 55 ou 57 ans ou plus pour encadrer le jeune.

Ce montant est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail du jeune et du senior ouvrant droit à cette aide, si cette durée est inférieure à un temps plein. De plus, il est proratisé en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du senior au cours du trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

La durée maximale de l'aide est de 3 ans (soit 12 000€). Elle est versée tous les trimestres. Pour en bénéficier, l'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et paiement de ses cotisations sociales.

En pratique

L'employeur doit effectuer, dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide contrat génération :



- soit directement en ligne à partir de l'espace Employeurs de Pôle emploi ;
- soit en envoyant le formulaire papier de demande à Pôle emploi.

Ensuite, chaque trimestre, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné.



L'aide peut être refusée dans le cas où l'entreprise a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement économique sur les postes où l'embauche est prévue, à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance qui vise à favoriser l'acquisition d'une qualification.

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.

► QUELS SONT LES 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.

► QUELLES SONT LES CONDITIONS D'EMBAUCHE DU JEUNE ?

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.

Le contrat prend la forme d'un CDI, qui débute par une période d'apprentissage, ou d'un CDD.

La durée du contrat est égale à celle du cycle de formation et varie entre 1 et 3 ans (4 ans pour un travailleur handicapé). Cette durée peut être prolongée d'un an pour repasser un diplôme en cas d'échec.



Notons que pendant les deux premiers mois du contrat d'apprentissage, ce dernier peut être rompu librement et sans indemnité. Passé ce délai un accord exprès ou une décision prud'homale est nécessaire à l'employeur pour rompre le contrat.

► QUELS SONT LES AIDES MOBILISABLES ?

Exonération 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.



A partir du 1er juillet 2015, une entreprise ne pourra prétendre à cette aide que si elle est couverte par un accord de branche comportant des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage

Crédit d'impôt

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).

Indemnité 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 handicapé

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.

REFERENCES

- Site officiel de l'administration française : <http://www.service-public.fr/>
- Site du Ministère du travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social <http://www.travail-emploi.gouv.fr/>
- Dossier pratique Liaisons Sociales n°16822

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