



Fédération Française des Banques Alimentaires

Les contrats aidés

I. L'emploi d'avenir

Loi n° 2012 – 1189 du 26 octobre 2012 – publiée au J.O. le 27 octobre 2012

Effet : le 1^{er} novembre 2012

Ce contrat d'aide à l'insertion est destiné aux jeunes éloignés de l'emploi en raison d'un **défaut de formation** ou de leur **origine géographique**.

Bénéficiaires :

Les jeunes remplissant les **conditions cumulatives** suivantes :

- Etre âgé de 16 ans au moins et 25 ans au plus
- Etre sans emploi
- Avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (baccalauréat)
- Connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active (*période de 6 mois de recherche d'emploi dans les 12 derniers mois*), malgré un premier soutien des pouvoirs publics (*aide à la recherche d'une formation, d'un emploi durable, aide au logement, au transport, à la santé, à l'autonomie financière*).

Parmi les jeunes répondant à cette première série de critères, **sont prioritaires** ceux dont le domicile est situé :

- Dans une zone sensible urbaine (ZUS)
- Dans une zone de revitalisation rurale (ZRR)
- Ou dans un département d'Outre-mer, à Saint Martin, à Saint Barthélemy ou à Saint Pierre et Miquelon.

Dans un secteur d'activité où le sexe féminin ou masculin est nettement surreprésenté par rapport à l'autre, des mesures peuvent rendre prioritaires celles ou ceux dont l'emploi participe à un rééquilibrage.

Comment en bénéficier ?

Le jeune doit contacter :

- Un référent de mission locale
- Un référent du réseau Cap emploi (*pour les jeunes en situation de handicap*)
- Ou un référent Pôle emploi.

Si le jeune correspond bien aux critères de l'emploi avenir, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

Nature du contrat

CDI : contrat à durée indéterminée

Ou

CDD : contrat à durée déterminée pour un minimum de 1 an ou, renouvellements et prolongements inclus, un maximum de 3 ans.

Employeurs possibles

Toute structure peut avoir recours à ce type de contrat, hormis les particuliers employeurs.

Durée du travail

- Au minimum un ½ temps, soit 17h30 par semaine
- Au maximum un temps complet, soit 35h par semaine

Particularités de l'emploi d'avenir

- **Accompagnement du jeune salarié**

. par le référent de la mission locale ou Cap emploi (*pour les jeunes handicapés*) qu'il a rencontré lors de la conclusion de son contrat

. par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de l'entreprise

Référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement pour faire le point sur l'avancée de l'intégration du jeune dans la structure qui l'emploie.

- **Formation**

Le jeune est placé en situation 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 :

- Une attestation de formation ou d'expérience professionnelle
- Une certification professionnelle reconnue
- Une validation des acquis de l'expérience

- **Mobilité**

Le jeune en contrat à durée déterminée peut rompre son contrat à la date anniversaire de celui-ci, à condition de prévenir son employeur au moins deux semaines avant.

- **Indemnité de précarité**

Lorsque le contrat à durée déterminée n'est pas suivi d'une proposition d'embauche à durée indéterminée, l'indemnité de précarité n'est pas due.

- **Aide financière**

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics :

- 75% du SMIC brut (pour un temps plein) s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif
- 47% du SMIC brut (pour un temps plein) s'il appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique
- 35% du SMIC brut (pour un temps plein) s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial

L'employeur du secteur non marchand est en outre exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.

- **Demande d'aide financière**

L'imprimé Cerfa n°14830*01 centralisent les engagements réciproques de chacun, il est signé par tous ceux qui prennent part au dispositif : le jeune, l'employeur, le référent mission locale ou Cap emploi.

Les dérogations

Pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, la limite d'âge est portée de 25 à 30 ans.

Les jeunes ayant connu une période de recherche d'emploi infructueuse pendant au moins un an pendant les 18 derniers mois et s'ils résident dans un département d'Outre-mer, à Saint Martin, à Saint Barthélémy ou à Saint Pierre et Miquelon peuvent bénéficier d'un emploi d'avenir même si leur niveau de formation est égale ou supérieure au niveau IV de la nomenclature officielle.

II. Le contrat de génération

Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 – publiée au J.O. le 03 mars 2013

Objectif :

Améliorer l'accès des jeunes à un emploi avec un CDI, maintenir l'emploi des seniors salariés et assurer la transmission des savoirs, des compétences et de l'expérience.

Le contrat de génération allie le soutien à la compétitivité et le développement des compétences à la nécessaire inclusion des jeunes et des seniors dans l'emploi.

Principes :

Le contrat de génération s'adapte à la situation de chaque entreprise en faisant une large place au dialogue social dans sa mise en œuvre. Des modalités adaptées à la taille des entreprises sont ainsi prévues :

- les entreprises de 300 salariés et plus devront négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors et la transmission des compétences, sous peine d'être soumises à une pénalité ;
- les entreprises de moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide lorsqu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est handicapé) quel que soit leur niveau de formation et maintiennent en emploi un senior de 57 ans et plus (55 ans s'il est handicapé), ou recruté à 55 ans et plus.
- les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, qui se trouvent dans une situation intermédiaire, le bénéfice de l'aide sera conditionné à la recherche d'un accord collectif.

Aide financière

Les aides sont réservés aux entreprises employant au plus 300 salariés.

L'aide financière versée à l'entreprise par Pôle Emploi est au maximum de :

- 2000 € par année et par jeune x 3 ans
- 2000 € par année et par senior x 3 ans

Soit un total de 12 000€

Cette aide est ouverte pour les embauches réalisées à partir du 1er janvier 2013 :

- de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés),
- après conclusion d'un accord collectif pour les entreprises entre 50 et 300 salariés.

Le jeune doit être embauché à temps plein ou à temps partiel d'au moins 4/5. Il doit être maintenu dans l'emploi pendant toute la durée d'attribution de l'aide.

Le senior âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est handicapé ou nouvellement embauché) doit être maintenu dans son emploi en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite.

Versement de l'aide financière

L'aide sera versée par Pôle emploi, pour chaque binôme de salariés.

L'aide sera calculée au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés y ouvrant droit.

Démarches pour demander l'aide

La demande est envoyée à Pôle emploi services dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat de travail.

La demande doit être faite sur l'imprimé accessible sur le site :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande_aide_contrat_de_generation.pdf

Situations dans lesquelles l'aide n'est pas due

Cette aide n'est pas accordée lorsque l'entreprise:

- a procédé à un licenciement économique au cours des 6 mois précédents l'embauche du jeune sur un poste de même catégorie professionnelle ;
- a procédé à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour un motif autre qu'une inaptitude ou une faute grave ou lourde, sur le poste donnant lieu à l'embauche ;
- n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales.

Elle cesse d'être versée en cas de rupture conventionnelle conclue avec l'un des salariés ouvrant droit à l'aide ou licenciement de ce salarié pour un motif autre qu'une inaptitude ou une faute grave ou lourde. En outre, si le salarié senior est licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'aide accordée au titre du binôme est supprimée. Toutefois, si le jeune démissionne, l'entreprise peut conserver la totalité de l'aide à condition d'embaucher un autre jeune pour le remplacer.

Obligations des grandes entreprises

Si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 300 salariés ou qu'elle appartient à un groupe d'au moins 300 salariés, des sanctions seront prononcées en cas de non recours au contrat de génération. Un accord de branche étendu ou un accord de groupe ou d'entreprise conforme devra être conclu avant le 30 septembre 2013.

A défaut, il sera calculé une pénalité pouvant aller jusqu'à :

- 10 % du montant de la réduction Fillon au titre des rémunérations versées pendant la période non couverte par un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération ;
- ou, si ce montant est plus élevé, 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés pendant cette période.

Plusieurs décrets viendront préciser les dispositions de la loi (contenu des accords ou des plans d'actions, domaine d'action, pénalité en cas de non transmission du bilan annuel, conditions de contrôle par l'administration, montant et durée de versement de l'aide).

III. Le contrat unique d'insertion

Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 – publiée au J.O. le 03 décembre 2008

Effet : le 1^{er} janvier 2010

Ce contrat associe formation et aide financière. Il se subdivise en deux :

- Le contrat initiative emploi (CUI-CIE)
- Le contrat d'insertion dans l'emploi (CUI-CAE)

Le CUI-CIE concerne des emplois dans le secteur marchand industriel et commercial

Le CUI-CAE concerne les emplois dans le secteur non marchand, public ou associatif.

Seul le CUI-CAE peut intéresser les Banques Alimentaires.

Bénéficiaires

Le CUI est réservé aux personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans la compétition pour l'accès à l'emploi.

Il n'y a pas de condition d'âge.

Priorités d'accès

Les bénéficiaires de minima sociaux :

- Revenu de solidarité active (RSA)
- Allocation temporaire d'attente (ATA)
- Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Allocation aux adultes handicapés (AAH)

Comment en bénéficier

Etre en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de leur insertion professionnelle :

- Référent RSA
- Référent Pôle emploi
- Référent de Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Nature du contrat

Contrat de droit privé à durée déterminée ou à durée indéterminée

Durée du contrat

Pour un CDD :

Minimum de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine)

Maximum de 2 ans, renouvellements et prolongements inclus.

Durée du travail

Minimum : 20 h par semaine sauf exception

L'exception est possible sous **deux conditions cumulatives** :

- L'employeur est une autorité publique ou une association
- La convention de contrat unique est signée en vue d'aider une personne particulièrement éloignée de l'emploi.

C'est notamment le cas de certains allocataires du RSA qui bénéficient d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi qui prévoit une durée de travail de 7 heures par semaine dans les départements suivants :

- Alpes maritimes
- Hautes Alpes
- Aveyron
- Charente Maritime
- Côte d'Or
- Maine et Loire
- Manche
- Marne
- Haute Marne
- Bas Rhin
- Haut Rhin
- Rhône

- Savoie
- Haute-Savoie
- Vendée
- Val d'Oise

Des **dérogations** sont **possibles**.

Le dispositif d'accompagnement et l'aide financière peuvent être prolongées au –delà de deux ans dans la limite totale de 5 ans pour les personnes :

- Allocataires de minima sociaux âgés de 48 minimum à l date de signature du CUI
- Ou reconnues travailleurs handicapés
- Ou effectuant une formation professionnelle en cours de réalisation (afin de l'achever)

Accompagnement du salarié

Pour réussir son intégration, le bénéficiaire d'un CUI :

- Conserve le soutien de la personne qui assurait antérieurement le suivi personnalisé de son parcours d'intégration professionnelle
- Est assisté et conseillé par un salarié expérimenté ou par l'entrepreneur lui-même.

Formation

Le bénéficiaire d'un CUI doit pouvoir avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles.

Il peut effectuer des immersions professionnelles dans des entreprises privées, à condition que ce temps n'excède pas 25% du temps total du contrat signé.

Mobilité

Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant à une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Aide financière

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics d'un montant variable pouvant atteindre **95% du SMIC**.

L'employeur peut également être exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.

Demande d'aide financière

L'imprimé Cerfa n°14818*01 centralisent les engagements réciproques de chacun , il est signé par tous ceux qui prennent part au dispositif : le bénéficiaire du CUI, l'employeur, la personne qui assure le suivi personnalisé de son parcours d'intégration professionnelle.

Attestation de fin de contrat

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur est remise au salarié **un mois avant la fin** du CUI.

Indemnité de précarité

Lorsque le contrat à durée déterminée n'est pas suivi d'une proposition d'embauche à durée indéterminée, l'indemnité de précarité n'est pas due.

IV. Embauche des seniors demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus

Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 Publié au J.O .le 17 mai 2011

Effet le 1^{er} mars 2011

Nature du contrat

L'embauche est réalisée sous la forme d'un contrat de professionnalisation.

Date de conclusion

La date de début de l'exécution du contrat doit être postérieure au 1^{er} mars 2011.

Conditions

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la conclusion du contrat.

Le salarié qui conclut le contrat ne doit pas avoir été employé par l'entreprise dans les 6 derniers mois précédant la date de conclusion du contrat.

Aide financière

Elle est fixée à 2 000€ par contrat avec un premier versement de 1 000€ à la fin du troisième mois d'exécution du contrat.

Le solde est versé à la fin du dixième mois d'exécution du contrat.

Si le contrat a été rompu avant l'une de ces échéances, l'aide n'est pas due pour la période considérée.

Pour les salariés à temps partiel, l'aide est proratisée.

Demande d'aide financière

L'employeur envoie sa demande à Pôle emploi dans les trois mois de la conclusion du contrat avec une copie du contrat de professionnalisation.

V. Le contrat jeune en entreprise

Loi n°2002-1095 du 29 août 2002

C'est un Contrat à Durée Indéterminée, qui doit avoir été conclu avant le 28 décembre 2007 et qui produit ses effets jusqu'à sa rupture par le salarié ou par l'employeur.

Bénéficiaires

- . les jeunes de 16 à 25 ans révolus d'un niveau inférieur au baccalauréat
- . les jeunes de 16 à 25 ans bénéficiant d'un CIVIS quelque soit leur niveau de formation
- . les jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS quelque soit leur niveau de qualification

Particularité :

Ce contrat peut être rompu par le salarié sans préavis afin de lui permettre :

- De suivre une action de formation professionnelle
- D'entrer en contrat d'apprentissage
- D'entrer en contrat de professionnalisation

Dans ces conditions, sa démission est considérée comme légitime au regard de la législation Pôle emploi.

VI. Contrat emploi-jeune

Loi n°2002-1095 du 29 août 2002

Un contrat emploi-jeune n'est valable aujourd'hui que s'il a été conclu comme CDI avant le 1er janvier 2003, ou requalifié comme tel depuis.

Il fonctionne comme tout autre CDI.

Bénéficiaires

Les jeunes de moins de 26 ans sans emploi

Les jeunes de 26 à 30 ans non indemnisables par l'Unédic

Il produit ses effets jusqu'à sa rupture à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Le salarié peut demander la suspension de son contrat pour accomplir une période d'essai relative à un autre contrat d'embauche. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat emploi-jeune est rompu sans préavis.

VII. Le contrat d'avenir

Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006

Contrat de droit privé à durée déterminée conclu avant le 1^{er} janvier 2010.

Bénéficiaires :

Ce contrat est destiné aux bénéficiaires des minima sociaux dans le secteur non marchand afin de favoriser leur retour à l'emploi.

Employeurs possibles

Les employeurs du secteur public :

- Les collectivités territoriales
- Les personnes de droit public

Ce contrat ne concernait pas les associations.

SYNTHESE CONTRATS AIDES

INTITULE DU CONTRAT	BENEFICIAIRES	NATURE DU CONTRAT	DATE DE CONCLUSION OU LIMITE DE CONCLUSION	AIDE FINANCIERE	MODALITES DEMANDE D'AIDE	SPECIFICITES
EMPLOI D'AVENIR	Jeunes âgés de 16 ans au moins et 25 ans au plus (30 ans en cas de handicap reconnu) Etre sans emploi Avoir un niveau inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle Connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active malgré un premier soutien des pouvoirs publics	CDI ou CDD de 1 à 2 ans, <i>renouvellements ou prolongements inclus</i> temps de travail minimum 17h30 par semaine maximum : 35 heures par semaine	à compter du 02 novembre 2012	de 35 à 75% du SMIC l'employeur est également exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales	L'imprimé Cerfa n°14830*01	Accompagnement par un référent externe et un référent interne à l'entreprise formation mobilité (rupture avant la fin du contrat) Pas d'indemnité de précarité à la fin du CDD
CONTRAT DE GENERATION	Jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est handicapé) quel que soit leur niveau de formation et maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans et plus (55 ans s'il est handicapé), ou recruté à 55 ans et plus.	CDI	A compter du 1 ^{er} janvier 2013	2000€ par jeune et par an 2000€ par senior et par an Au prorata temporis de la durée hebdomadaire de travail	Imprimé sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande_aide_contrat_de_generation.pdf à adresser dans les 3 mois après le début du contrat à Pôle Emploi	Si temps partiel, pas inférieur à 4/5 de la durée légale du travail
CONTRAT UNIQUE D'INSERTION	Personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans la compétition pour l'accès à l'emploi. Pas de condition d'âge	CDI ou CDD de 6mois à 2 ans, <i>renouvellements ou prolongements inclus</i> temps de travail : minimum 20h/semaine	dispositif en cours	jusqu'à 95% du SMIC l'employeur est également exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales	L'imprimé Cerfa n°14818*01	Dérogation aux 20 h hebdomadaires sous conditions Accompagnement externe et interne du salarié Pas d'indemnité de précarité à la fin du CDD

EMBAUCHE DES SENIORS DEMANDEURS D'EMPLOI	les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans	contrat de professionnalisation	début d'exécution postérieure au 1er mars 2011	1 000 € X 2	auprès de Pôle emploi	L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la conclusion du contrat. Le salarié qui conclut le contrat ne doit pas avoir travaillé dans l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de conclusion du contrat
CONTRAT JEUNE EN ENTREPRISE	1. jeunes de 16 à 25 ans révolus d'un niveau inférieur au baccalauréat 2. les jeunes de 16 à 25 ans bénéficiant d'un CIVIS quelque soit leur niveau de formation 3. les jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS quelque soit leur niveau de qualification	CDI	avant le 28 décembre 2007	Sans objet actuellement	Sans objet actuellement	
CONTRAT EMPLOI JEUNE	1. jeunes de moins de 26 ans sans emploi 2. jeunes de 26 à 30 ans non indemnisables par l'Unédic	CDI	avant le 1er janvier 2003	Sans objet actuellement	Sans objet actuellement	Le salarié peut demander la suspension de son contrat pour accomplir une période d'essai relative à un autre contrat d'embauche. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat emploi-jeune est rompu sans préavis
CONTRAT D'AVENIR		CDD	avant le 1er janvier 2010	Sans objet actuellement	Sans objet actuellement	Ne concernait pas les associations

26 mars 2013