

**INVENTAIRES DES CONTRATS D'EMBAUCHE AIDES
ET DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF**

Toute association souhaitant recruter a le souci de choisir le contrat le mieux adapté à ses besoins et à ses moyens. Elle doit prendre en compte les caractéristiques du poste à pourvoir, le volume de travail à confier au salarié, mais aussi et surtout le coût financier du contrat.

Destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, certains contrats permettent aux associations de bénéficier d'avantages financiers. Chacun présente des spécificités quant aux personnes susceptibles d'être embauchées, aux conditions et formalités d'embauche, à la rémunération des salariés, à la durée du travail et aux aides financières offertes.

Pour vous aider à choisir parmi les différentes formules, nous présentons dans le tableau ci-dessous les caractéristiques de chacun de ces contrats.

Tableau récapitulatif : contrats aidés

Contrat	Nature du contrat et durée du travail	Public concerné	Salaire ou indemnisation minimum	Avantages financiers pour l'association	Formalités
Contrat de professionnalisation	CDI ou CDD ⁽¹⁾ de 6 à 12 mois jusqu'à 24 mois dans certains cas	Jeunes de 16 à 25 ans et demandeurs d'emploi à partir de 26 ans	Jeunes : de 55 à 80% du Smic selon âge et formation. Adultes : 100% du Smic ou 85% du minimum conventionnel	Exonération des cotisations sociales pour les moins de 26 ans et les 45 ans et plus + aide forfaitaire possible si embauche de chômeurs	Envoi du contrat à la direction départementale du travail + convention avec organisme de formation
Contrat initiative emploi (CIE)	CDI ou CDD de 24 mois maximum. Durée du travail minimale : 20h/semaine	Chômeurs	Smic ou minimum conventionnel	Aide mensuelle modulable Maximum : 47% du Smic horaire	Convention avec l'Etat (via l'ANPE)
Contrat de génération	Faciliter l'embauche de jeunes en CDI tout en favorisant l'emploi des seniors. Durée maximum de l'aide 3 ans CDI ⁽¹⁾	Jeunes de moins de 26 ans	Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail	Pour un temps plein, l'aide s'élève à 4000€ par an, et 2000€ au titre de l'embauche du jeune pour le maintien dans l'emploi du salarié âgé.	Le formulaire de demande d'aide financière est disponible sur le site : www.contrat-generation.gouv.fr
Contrat jeune en entreprise	Durée du travail minimale : 17h30/semaine	Jeune de moins de 26 ans peu ou pas qualifiés	Smic ou minimum conventionnel	Aide mensuelle de 200 à 400 € selon la qualification du salarié, dégressive sur 2 ans	Demande d'aide à l'Assédic dans le mois suivant l'embauche
Contrat accompagnement dans l'emploi (CAE)	CDD ⁽¹⁾ de 6 à 24 mois Durée du travail minimale : 20h/semaine	Personnes sans emploi en difficulté	Smic	Aide mensuelle (maximum : 95% du Smic) + exonération des cotisations sociales dans la limite du Smic + exonération de la taxe sur les salaires, sur l'apprentissage et de la participation-construction	Convention avec l'Etat (via ANPE)
Emplois d'avenir	CDI ou CDD	Jeune sans emploi de 16 à 25 ans	Aide à l'employeur : Variable suivant que l'employeur soit du secteur marchand ou pas		Prendre contact sur le site suivant : www.lesemploisdavenir.gouv.fr
Contrat de volontariat associatif	Contrat de 2 ans maximum. Pas de durée de travail minimale, mais engagement exclusif	Personnes âgées d'au moins 16 ans	Indemnité maximale de 629,76€ Au 1 ^{er} novembre 2006	Pas d'indemnité minimale à la charge de l'association. Cotisations sociales réduites	Agrément par l'Etat

⁽¹⁾ CDD : Contrat à durée déterminée.

⁽²⁾ RMI : Revenu minimum d'insertion

CDI : Contrat à durée indéterminée

API : Allocation de parent isolé

AAH : allocation aux adultes handicapés

ASS : Allocation de solidarité spécifique



Le contrat « nouvelles embauches »

1. Depuis de **4 août 2005**, les associations peuvent recourir pour toute nouvelle embauche à une nouvelle forme de contrat à durée indéterminée : le contrat « nouvelles embauches », en abrégé CNE (ordonnance 2005-893 et décret 2005-894 du 2-8-2005 : JO 3 p.12689 et 12691).
2. **Champ d'application** Ce contrat est réservé aux entreprises et aux associations employant au plus 20 salariés. Une précision concernant l'effectif : le respect du seuil de l'effectif s'appréciant à la date de prise d'effet des embauches, une association de 19 salariés peut embaucher le même jour trois salariés sous CNE puisqu'elle remplit au jour de l'embauche la condition d'effectif.
3. **Tous les types d'emplois** sont concernés, à l'exception des emplois à caractère saisonnier et de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée (dans le secteur du spectacle notamment).
4. L'association peut proposer un CNE à un futur **salarié**, mais aussi à un salarié dont le contrat à durée déterminée (CDD) ou le contrat de travail temporaire (CTT) arrive à son terme. Par contre, un CNE ne peut pas être proposé à un salarié qui est en cours de CDD ou de CTT, ou à un salarié déjà embauché en contrat à durée indéterminée classique. De plus, un délai de carence de trois mois doit être respecté entre la rupture d'un CNE et l'embauche du même salarié dans le cadre d'un nouveau CNE ; aucun délai de carence n'est cependant à respecter si l'on embauche un autre salarié en CNE sur le même poste.
5. **Modalités de l'embauche** Le CNE peut être conclu à **temps plein** ou à **temps partiel**. Contrairement au contrat à durée indéterminée classique, ce contrat doit être établi par **écrit**. Il doit expressément mentionner qu'il s'agit d'un contrat nouvelles embauches. Il est aussi recommandé d'indiquer les conditions particulières dans lesquelles le contrat peut être rompu.

Un **modèle de contrat** est disponible sur Internet (www.premier-ministre.gouv.fr/bataillepourlemploi).

6. **Modalités de la rupture.** Durant les deux premières années suivant la date de l'embauche, l'association comme le salarié peuvent rompre le CNE **sans motif**. Reste que l'association n'a pas le droit de rompre le contrat pour un motif discriminatoire ou en raison de la grossesse de la salariée. Par ailleurs, en cas d'abus de droit (par exemple, licenciement révélant une intention de nuire), l'association peut être condamnée à des dommages-intérêts.
7. **Une procédure simplifiée** est prévue. Il n'y a pas lieu de convoquer le salarié à un entretien préalable. Il faut seulement notifier la rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, mais sans nécessité d'indiquer le motif. Lorsqu'il émane de l'association, ce courrier doit préciser le délai de douze mois dont dispose le salarié à compter de l'envoi de la lettre recommandée pour contester la rupture. A défaut, c'est la prescription de droit commun qui s'applique, soit trente ans ! **Par exception**, lorsque le licenciement est motivé par une **faute** du salarié, faute qui, si elle est grave, est susceptible de le priver de préavis et de l'indemnité de fin de contrat (voir n°8 ci-après), l'association doit respecter la procédure disciplinaire : elle doit convoquer le salarié à un entretien préalable, lui indiquer le motif de la rupture envisagée avant de lui notifier cette décision. Par ailleurs, lorsque le salarié est titulaire d'un mandat syndical ou représentatif, l'association doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour rompre le contrat.
8. **Si la rupture** est à l'initiative de l'association, et sauf faute grave ou force majeure, le salarié présent depuis au moins un mois a droit à un **préavis**. Celui-ci court à compter de la présentation du courrier recommandé l'informant de la rupture du contrat. Sa durée est de deux semaines pour un contrat conclu depuis moins de six mois ; d'un mois pour un contrat conclu depuis au moins six mois. Sauf faute grave, le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat** égale à 8 % du montant total de sa rémunération brute due depuis la conclusion du CNE. L'association doit enfin verser à l'Assedic une contribution égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat.
9. Lorsque l'association envisage un licenciement collectif économique dans lequel sont compris des salariés sous CNE, elle n'a pas à observer la procédure du droit commun pour ces derniers. Elle doit cependant les prendre en compte pour apprécier l'effectif visé afin de déterminer la procédure à suivre (obligations différentes selon qu'est envisagé le licenciement de moins de dix salariés ou d'au moins dix salariés).



EMPLOIS D'AVENIR

Les emplois d'avenir ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi et d'ouvrir l'accès à une qualification aux jeunes peu ou pas qualifiés qui ne parviennent pas à trouver le chemin de l'insertion professionnelle.

Ce dispositif permet aux collectivités territoriales, **aux associations**, aux établissements de soins, etc..., ainsi qu'à certaines structures privées, de contribuer à la cohésion sociale en favorisant la réinsertion de publics jeunes éloignés de l'emploi.

Le dispositif des emplois d'avenir a été créé par la loi 2012-1189 du 26/10/2012 et fait l'objet d'un décret d'application qui précise les montants de l'aide de l'Etat.

100 000 emplois d'avenir devraient être créés en 2013, puis 150 000 / an.

Public concerné : Jeune sans emploi âgé de 16 à 25 ans

au moment de la signature du contrat de travail ou jeune reconnu travailleur handicapé et âgé de moins de 30 ans

- Sans qualification
- Peu qualifié

Et en priorité, résidant dans :

- Une zone urbaine sensible, ZUS
- Ou une zone de revitalisation rurale, ZRR
- Un DOM
- Un territoire dans lequel les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs : de droit

- Organisme de droit privé à but non lucratif
- Collectivités territoriales et leurs groupements
- Autres personnes morales de droit public sauf l'Etat
- Structures d'insertion par l'activité économique non marchandes
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles.

Type de contrat

- CDI à l'exception des collectivités territoriales et leurs groupements et les autres personnes morales de droit public.
- Ou CDD de 36 mois en principe, sinon au moins 12 mois prolongeable jusqu'à 36 mois, avec priorité d'embauche pendant un an après la fin du contrat.

Les CDD saisonniers ne sont pas éligibles

Durée du travail : temps plein en principe

Temps partiel si :

- Justifié par le parcours ou la situation du bénéficiaire ou par la nature de l'emploi ou le volume d'activité incompatible avec l'emploi d'un salarié d'un temps complet.
- Avec l'autorisation du prescripteur
- Au moins la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein
- Augmentation de la durée du travail après accord des signataires de la convention.



Accompagnement, formation

- Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant par la Mission locale jeunes.
- Réalisation d'un bilan sur le projet professionnel et sur la suite donnée à l'emploi d'avenir
- Acquisition privilégiée de compétences de base et de compétences transférables permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur.
- Présentation favorisée à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours

Reconnaissance des compétences acquises

- Une attestation de formation
- Une attestation d'expérience professionnelle
- Ou une validation des acquis de l'expérience

Aide a l'employeur

- Secteur non marchand 75% du taux horaire brut du salaire de croissance
- Secteur marchand 35% du taux horaire brut du salaire de croissance
- GEIQ et entreprises d'insertion avec C.I.E 47% du tx horaire brut du salaire de croissance

Les emplois d'avenir conclus en C.A.E donnent droit à l'exonération de charges

L'aide est accordée :

- Pour une durée minimale de 12 mois et dans la limite de 36 mois sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.
- Au vu des engagements de l'employeur

L'attribution d'une nouvelle aide est subordonnée au contrôle du respect des engagements souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

Autres dispositions applicables

Dispositions relatives au C.A.E ou au C.I.E

Rémunération : convention collective ou grille applicable pour un poste similaire, SMIC au minimum

Où s'adresser pour en savoir plus ...

<http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr>

- Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr> , 3949 (public) 3995 (employeur)
- Missions locales jeunes : <http://www.missions-locales.org>
- Cap emploi : 07 77 49 73 49
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social : [http ;//www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)



CONTRAT DE GENERATION – Mode d’emploi –

1. Faciliter l’embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée tout en favorisant l’emploi des seniors : tel est l’**objectif** du contrat de génération, créé par la loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

La mise en œuvre du dispositif varie en fonction de la taille de l’association ou de l’entreprise. Le dispositif est entré en application le 17/03/2013, après la parution d’un décret qui en précise les modalités pratiques. Le formulaire de demande d’aide financière est disponible sur le site www.contrat-generation.gouv.fr

A noter que la loi supprime l’aide à l’embauche de chômeurs de 55ans, instaurée en 2010 mais jamais entrée en vigueur faute de décret d’application.

2. **Association de moins de 50 salariés.** Une aide financière est versée aux employeurs qui forment un contrat de génération, c’est un **binôme** associant un jeune et un seniors.

3. **Le jeune** doit être recruté :

- En contrat à durée indéterminée (CDI) ;

- avant d’avoir atteint 26 ans (30 s’il est handicapé). Une dérogation à la condition d’âge est prévue pour ceux plus âgés qui ont signé un CDI avant la promulgation de la loi et qui étaient déjà présents dans l’association à raison d’un CDD, contrat d’apprentissage ou contrat de professionnalisation signé avant d’avoir atteint 26 ou 30 ans ;

- à temps plein. Si sa situation ou son parcours le justifie et avec son accord, un temps partiel est possible sans pouvoir être inférieur à 80 % d’un temps plein hebdomadaire.

L’aide est exclue si le jeune remplace un salarié qui, dans les six mois précédents, a signé une rupture conventionnelle homologuée ou a été licencié (sauf faute grave, lourde ou inaptitude physique), ou s’il occupe un poste relevant d’une catégorie dans laquelle l’association a procédé, dans la même période de six mois, à un licenciement économique.

4. Le **senior**, lui aussi en CDI, doit avoir au moins 57 ans s’il est déjà employé dans l’association, ou au moins 55 ans s’il est déjà en poste et handicapé, ou s’il est nouvellement recruté. Il peut exercer son activité à temps partiel.

5. L’**aide financière** est octroyée pour toute embauche effectuée **depuis** le 1^{er} janvier 2013. Elle est versée tant que le binôme est en place, et pendant une **durée** maximale de 3 ans. Elle **cesse** en cas de :

– rupture du binôme, sauf cas de licenciement pour faute grave, lourde ou inaptitude physique, décès, démission ou départ à la retraite du senior sous certaines conditions ;

– licenciement d’un salarié de 57 ans ou plus (55 ans s’il est handicapé) pour un motif autre que la faute grave, lourde ou l’inaptitude physique, qu’il fasse ou non partie d’un binôme de contrat de génération.

6. Le **montant** de l’aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail de chacun des salariés et des jours de présence au sein de l’association en cas d’embauche ou de départ en cours de trimestre. Pour des pleins temps, l’aide s’élève à 4000€ par an, 2000€ au titre de l’embauche du jeune et 2000€ pour le maintien dans l’emploi du salarié âgé. Elle est versée trimestriellement.

7 **Associations de 50 à 299 salariés.** L’aide financière pour chaque contrat de génération est la même, mais elle n’est versée qu’aux employeurs couverts par un **dispositif intergénérationnel**.

Pour cela, l’association doit au préalable, dresser un **diagnostic** évaluant la mise en œuvre des



engagements pris précédemment en matière d'emploi des salariés âgés. Ce document doit contenir des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des seniors sur les trois dernières années, aux prévisions de départ à la retraite, aux perspectives de recrutement ainsi qu'aux compétences clés pour l'association (à savoir celles dont la préservation est considérée comme essentielle).

Puis, le dispositif est mis en place par un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action ou encore un accord de branche étendu. Les **négoiations** sont éventuellement menées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (la Directe peut subventionner 70 % du coût de l'aide apportée par un organisme extérieur). Le dispositif intergénérationnel se substitue à la négociation relative à l'emploi des salariés âgés.

8. **L'accord ou le plan**, conclu pour trois ans maximum, **comprend** obligatoirement :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des seniors ;
- des modalités de transmission des savoirs ainsi que l'accès et d'accompagnement des jeunes et seniors au plan de formation de l'association ;
- des mesures d'améliorations des conditions de travail des seniors, de prévention de la pénibilité, de mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations ;
- le calendrier de mise en place des mesures et les modalités de publicité du dispositif auprès des salariés. L'accord ou le plan est soumis à l'**administration**. Chaque année, l'employeur évalue la mise en œuvre du dispositif dans un document qu'il transmet à l'administration et aux représentants du personnel. Le défaut de transmission à l'administration donne lieu à pénalité : 1500€ par mois entier de retard.

9. L'**aide** au titre des contrats de génération est attribuée pour les **embauches réalisées à compter** de la transmission à l'administration :

- de l'accord ou du plan s'il est validé ;
- du diagnostic (n°7) si l'association est couverte par un accord de branche étendu.

10. **Associations d'au moins 300 salariés** Ces associations ne bénéficient d'aucune **aide financière** pour la formation de contrats de génération.

Elles sont, par ailleurs, tenues de mettre en place un **accord collectif ou plan d'action intergénérationnel**.

A défaut d'avoir déposé l'un ou l'autre auprès de l'administration d'ici le 30 septembre 2013, les associations encourent une **pénalité financière** dont le montant est fixé par l'administration en fonction de leur situation financière et de leurs efforts pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action. La pénalité ne peut excéder le plus élevé des deux montants suivants : soit 10 % du montant de la réduction de cotisation sur les bas salaires (réduction Fillon) dont bénéficie l'association au titre de la période pendant laquelle elle n'est pas couverte par le dispositif ; soit 1 % des rémunérations versées à l'ensemble des salariés au cours de cette même période.

