

Les contrats aidés, des contrats mobilisables pour les travailleurs handicapés

21600 contrats aidés mobilisables en Ile-de-France en 2021, presque quatre fois plus qu'en 2020

Mars 2021

1. Principes généraux

La mise en œuvre des contrats aidés PEC/CIE a pour objectif **l'inclusion durable dans l'emploi des personnes sans emploi les plus éloignées du marché du travail** (sans conditions de diplômes), avec une attention particulière aux publics les plus fragiles (jeunes, QPV/ZRR, TH,...)

Les contrats aidés sont des contrats d'insertion qui répartissent entre :

- le secteur non marchand : les **Parcours Emploi Compétences (PEC)**, sous la forme juridique de « Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) » ;
- le secteur marchand : les **Contrats Initiative Emploi (CIE)**, sous la forme juridique de « Contrat Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) ». En Ile de France, ils sont réservés aux jeunes (**jusqu'à 30 ans inclus pour les jeunes travailleurs handicapés**)

L'orientation sur ces contrats s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi, réalisé par le conseiller du Service Public de l'emploi (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi) .

Ces contrats peuvent être :

- à **durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 6 mois** (la durée de 6 mois est un assouplissement accordé en 2021, bien que les PEC de 9 mois minimum soient encouragés pour permettre la mise en place d'action de formation et d'accompagnement).
- à **temps plein ou à temps partiel** d'une durée hebdomadaire de 20 heures minimum.
- Le **bénéficiaire a un statut de salarié** et bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés de la structure, des mêmes droits et des mêmes obligations (congés payés, suivi médical ...).
- La **rémunération ne pourra pas être inférieure au smic horaire**.
- **Nouveauté 2021** : les bénéficiaires dépassant l'âge limite (+25 ans ou +30 pour les TH) au cours d'un parcours jeunes en PEC ou en CIE peuvent poursuivre leurs parcours sans requalification, dans la limite de la durée totale maximale autorisée.

- Un **renouvellement de l'aide** est possible pour les contrats en CDD par tranche de 12 mois et dans la limite de la durée totale maximale autorisée de 24 mois (droit commun), **sauf cas dérogatoires applicables pouvant aller jusqu'à 60 mois notamment pour les salariés reconnus travailleurs handicapés (ou bénéficiaire de l'AAH) sans condition d'âge et jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein** pour les salariés âgés de 58 ans et plus.
 - Le renouvellement n'est ni automatique, ni obligatoire. Il est conditionné à l'évaluation de son utilité pour le bénéficiaire, sous réserve du respect des engagements de l'employeur en termes de formation (pour les PEC) et d'accompagnement.
 - Dans la situation actuelle de crise sanitaire, les demandes de renouvellement font toutefois l'objet d'une plus grande souplesse pour les salariés en PEC/CIE, d'autant plus si leur parcours a été interrompu par des périodes d'activité partielle, et qu'aucune solution d'emploi ou de formation n'est envisageable à l'issue du parcours.

2. Les engagements liés aux contrats aidés :

Accompagnement du salarié par le conseiller référent

- Le salarié bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de 3 phases complémentaires :
 - un **entretien tripartite** : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
 - un **suivi dématérialisé** durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
 - un **entretien de sortie**, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.

Chaque employeur est tenu :

- de mettre en place des **actions d'accompagnement** : aide à la prise de poste, évaluation des compétences, périodes de mise en situation en milieu professionnel, aide à la construction de votre projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi à la sortie... ;
- d'honorer les actions de **formation prévues** : **remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation**, acquisition de nouvelles compétences, VAE, etc... (action non obligatoire pour les CIE jeunes depuis 2021) ;
- de désigner un **tuteur** ;
- de remettre une **attestation d'expérience professionnelle** à l'issue du contrat.

3. Les paramètres de prise en charge (selon l'arrêté préfectoral Ile de France applicable depuis le 12 janvier 2021 et en vigueur au 26 mars 2021) et **le montant de l'aide à l'insertion versée à l'employeur** pour l'embauche d'un contrat aidé selon le public accompagné (*indexé sur le smic brut 2021*)

Nouveauté : L'arrêté préfectoral du 11 janvier 2021 prévoit en Ile de France un taux de prise en charge par l'Etat de 80% du SMIC pour les travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH) de plus de 30 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Cadre	Contrat aidé	Public bénéficiaire	% du SMIC brut pris en charge par l'Etat	Durée hebdo. maximale prise en charge	Durée max. de l'aide initiale prise en charge	Montant de l'aide sur 12 mois de prise en charge par l'Etat
Plan de relance #1 jeune 1 solution	PEC	Jeunes - 26 ans	65%	20h	12 mois	6929€
		Jeunes travailleur handicapé de - 31 ans (ou bénéficiaire AAH)	65%	26h	12 mois	9007€
	CIE	Jeunes - 26 ans et Jeune travailleur handicapé - 31 ans (ou bénéficiaire AAH)	47%	30h	10 mois	7515€ *
Enveloppe socle PEC	PEC	Travailleur handicapé + 31 ans (ou bénéficiaire AAH)	80%	26h	12 mois	11086€
		Public hors autres catégories de + 25 ans	60%	20h	10 mois	8528€
		Public résidant en QPV/ZRR (jeunes éligibles)	80%	20h	12 mois	6396€ *
Cadre des CAOM cofinancés par les Conseils départementaux (CD)	PEC CAOM	Bénéficiaires RSA jeunes -26 ans et Travailleur handicapé -31 ans (ou bénéficiaire AAH)	65%	20h	12 mois	Voir le CD
		Bénéficiaires RSA résidant QPV/ZRR	80%	20h	12 mois	Voir le CD
		Bénéficiaires RSA de droit commun (hors autre catégorie)	60%	20h	12 mois	Voir le CD
	CIE CAOM	Bénéficiaires RSA jeunes -26 ans et Travailleur handicapé - 31 ans (ou bénéficiaire de l'AAH)	47%	30h	10 mois	Voir le CD

* (dans l'hypothèse d'un renouvellement et d'une durée de l'aide sur 12 mois)

A noter que la durée maximale de l'aide initiale prise en charge ne correspond qu'à la convention initiale, les renouvellements ne sont pas soumis à ces durées mais sont tous limités à des tranches de 12 mois et soumis à l'évaluation par le prescripteur du bénéfice pour le salarié et du respect des engagements de l'employeur.

Un simulateur URSSAF est disponible en ligne pour déterminer les cotisations patronales et les réductions générales applicable ainsi que le coût d'un salarié pour l'employeur à mettre en parallèle avec le montant des aides pour déterminer le reste à charge pour l'employeur

☞ Estimation des cotisations patronales : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

☞ Estimation de la réduction générale des cotisations patronales : <https://www.declaration.urssaf.fr/calcul/>

☞ Simulateur sur le coût d'un salarié pour un employeur : <https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>

A noter que l'exonération de cotisations patronales spécifique au CUI-CAE a été supprimée au 1er janvier 2019 pour les employeurs de droit privé mais les employeurs éligibles peuvent bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales. Les employeurs de PEC/CIE de droit privé sont éligibles à la réduction générale des cotisations sociales patronales pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 Smic par an. Celle-ci est applicable au titre des cotisations patronales d'assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse, d'allocations familiales et d'accidents du travail, de la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal), de la cotisation de retraite complémentaire.