

Les différentes aides financières à l'emploi

Il existe différentes catégories d'aides à l'emploi : celles liées à la personne embauchée ou à un public particulier (jeunes, travailleur handicapés), celles liées à un contrat particulier (emploi avenir, contrat génération, apprentissage, etc.) ou encore l'aide à la première embauche et la petite dernière : l'aide à l'embauche dans les PME. Découvrez à qui s'adressent ces différentes aides, leur montant et les formalités à suivre pour en bénéficier.

- ▶ Aide à l'embauche du premier salarié
- ▶ Aide à l'embauche dans les PME
- ▶ Aides liées à la personne embauchée ou un public particulier :
 - jeune
 - travailleur handicapé
 - chômeur : prestation de suivi dans l'emploi
- ▶ Aides liées à un contrat ou un dispositif particulier :
 - CUI-CIE
 - emploi d'avenir
 - contrat starter
 - contrat d'apprentissage
 - contrat de professionnalisation
 - contrat de génération

Notez-le : nous ne traitons ici que les aides financières (versement d'argent) et pas les autres avantages du type allègements de charges sociales qui peuvent s'appliquer dans certaines régions (dans les QPPV, les ZRR, les ZRD, les BER, etc.) ou de façon générale (réduction Fillon, réduction du taux d'allocations familiales ou encore CICE).

► Aide à l'embauche du premier salarié

Qui est concerné ?

Cette aide peut être accordée aux entreprises qui n'appartiennent pas à un groupe et qui embauchent leur premier salarié.

Pour en bénéficier, vous devez :

- embaucher un salarié en CDI ou CDD d'au moins 6 mois d'ici le 31 décembre 2016 ;
- n'avoir pas été lié, dans les 12 mois précédents l'embauche, à un salarié dont le contrat de travail s'est poursuivi après la période d'essai.

Le contrat d'apprentissage ne peut pas ouvrir droit à l'aide, à la différence d'un contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide s'élève à 4000 euros maximum, proratisés en cas de temps partiel.

Chaque période de 3 mois d'exécution du contrat de travail ouvre droit à 500 euros, sous réserve d'envoyer une attestation de présence trimestrielle 6 mois maximum après l'échéance.

Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié.

Quelles formalités ?

Vous devez faire une demande d'aide via un formulaire spécifique auprès de l'agence de services et de paiement (ASP) dans un délai de 6 mois après le début du contrat.

Puis, chaque trimestre, vous devrez établir une attestation justifiant de la présence du salarié au moyen du téléservice SYLAE. Elle doit être établie sous forme dématérialisée et fournie avant les 3 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Sinon, l'aide n'est pas versée.

Cette attestation précise les périodes d'absence du salarié pendant lesquelles la rémunération n'a pas été maintenue. L'aide n'est pas due pour ces périodes.

► Aide à l'embauche dans les PME

Qui est concerné ?

Cette aide s'adresse aux PME de moins de 250 salariés qui embauchent un salarié à condition que l'embauche se fasse :

- en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ;
- entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

L'embauche peut se faire en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois.

Notez-le : Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide. Quant au seuil de 250 salariés, il est apprécié tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des douze mois de l'année 2015, des effectifs déterminés chaque mois. En cas de création, l'effectif s'apprécie en fonction des mois d'existence ou, si la création se fait en 2016, à la date de création.

En outre, la rémunération du salarié embauché doit être inférieure ou égale au SMIC horaire majoré de 30 % (soit 12,57 euros de l'heure).

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide est de 4000 euros maximum pour un même salarié. Elle fait l'objet de plusieurs versements de 500 euros, chaque trimestre, dans la limite de 2 ans.

Pour les premier et dernier mois d'exécution du contrat, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction du temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail.

Quelles formalités ?

Vous devez adresser une demande d'aide à l'ASP dans les 6 mois qui suivent le début du contrat. Vous attestez sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans la demande d'aide.

Chaque trimestre, vous devez ensuite attester de la présence du salarié pour continuer à percevoir l'aide (cette attestation devant être envoyée dans les 6 mois qui suivent chaque échéance trimestrielle), sous peine de non-versement définitif.

► Aides liées à la personne embauchée ou un public particulier (jeune, travailleur handicapé, chômeur)

Aide à l'embauche des jeunes

L'embauche d'un jeune n'ouvre pas le droit au versement d'une aide financière spécifique sauf dans le cadre de contrats particuliers (apprentissage, contrat de professionnalisation, CIE starter).

En revanche, il existe un avantage en matière de charges sociales : l'entreprise qui embauche un salarié de moins de 26 ans en CDI bénéficie ainsi d'une exonération de la part patronale de cotisation chômage pour une durée de :

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

Le contrat doit pour cela durer au-delà de la période d'essai.

Aide à l'embauche des travailleurs handicapés

L'AGEFIPH propose de nombreuses aides pour les travailleurs handicapés. Elles sont de 3 sortes : aides à l'emploi, aides au maintien dans l'emploi, aides à la compensation du handicap.

Concernant spécifiquement les aides à l'emploi, la principale est l'aide à l'insertion professionnelle (AIP).

Notez-le : Les autres aides concernent l'embauche d'un travailleur handicapé en apprentissage, en contrat de professionnalisation ou en emploi d'avenir.

Qui est concerné ?

L'AIP peut être accordée aux entreprises qui embauchent en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois, un travailleur handicapé :

- âgé de 45 ans et plus ;
- ou demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement
- ou sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté.

Quel est le montant de l'aide ?

Son montant est de :

- 4000 euros à temps plein ;
- 2000 euros pour un temps partiel d'une durée minimum de 16 heures.

Quelles formalités ?

L'AIP doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu votre démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

Aide à l'embauche de chômeurs : la prestation de suivi dans l'emploi

Qui est concerné ?

Les entreprises qui recrutent en CDI ou CDD d'au moins 6 mois des demandeurs d'emploi de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion, ayant un bas niveau de qualification (V ou infra c'est-à-dire au plus un CAP ou un BEP), avec une priorité aux résidents en quartier prioritaire politique de la ville.

Le dispositif est, dans un premier temps, déployé en phase pilote du 1er novembre 2015 au 30 juin 2016. Il devrait ensuite être pérennisé.

La phase pilote est mise en œuvre :

- dans 5 régions par Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi de longue durée ou sortant de CUI-CAE : Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et PACA ;
- dans toute la France par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) pour les salariés en insertion avec un bas niveau de qualification.

Les TPE-PME sont particulièrement visées par cette aide.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide s'élève à 500 euros et est accordée à la fin de la période d'accompagnement de 3 mois. Elle est toutefois réduite à 350 euros lorsque le salarié n'est plus dans l'entreprise à l'issue des 3 mois :

- pour l'ensemble des SIAE ;
- pour les agences Pôle emploi situées en Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes et PACA.

L'aide reste en revanche accordée en totalité, même en cas de départ du salarié, pour les régions Ile-de-France et Nord-Pas-de-Calais.

Quelles formalités ?

La prestation est activée pour une période de 3 mois sur la base d'un accord formel entre l'entreprise, l'organisme accompagnateur (Pôle emploi ou le SIAE) et le salarié. Elle est retracée dans un livret d'accompagnement. Pour y adhérer, il faut signer un formulaire d'adhésion au plus tard à la date de prise de poste.

Un référent unique est désigné au sein de Pôle emploi ou de la SIAE qui a pour rôle :

- d'aider à l'intégration du salarié (par exemple en préparant son matériel, en formalisant ses premières activités, etc.) ;
- d'accompagner le recrutement (en montant une solution de formation, en informant sur les aides à l'embauche, etc.) ;
- d'être le médiateur entre l'employeur et le salarié.

► Les aides liées à un contrat ou un dispositif particulier

Le contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi

Qui est concerné ?

Tous les employeurs du secteur marchand peuvent conclure un CUI-CIE à condition notamment :

- d'être à jour du paiement des cotisations et contributions sociales ;
- de ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du CUI-CIE ;
- de ne pas remplacer, par le biais de l'embauche en CUI-CIE, un salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde.

Le CUI-CIE bénéficie aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il est conclu sous la forme d'un CDI ou d'un CDD à temps plein ou à temps partiel pour une durée hebdomadaire d'au moins 20 heures sauf exception.

S'il s'agit d'un CDD, il est d'une durée minimale de :

- 6 mois ;
- 3 mois pour une personne ayant été condamnée et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Et une durée maximale :

- en principe de 24 mois ;
- prolongeable jusqu'à 5 ans pour les travailleurs handicapés, ou pour achever une action de formation en cours, ou pour le salarié de 50 ans rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à une insertion durable dans l'emploi.

Notez-le : Pour les salariés âgés de 58 ans et plus, le contrat peut désormais être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Le CUI-CIE ouvre droit à une aide à l'insertion professionnelle.

Quel est le montant de l'aide ?

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle est fixé chaque année par arrêté du préfet de région. Il ne peut excéder 47 % du taux horaire brut du Smic par heure travaillée, dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures.

Notez-le : Lorsque le bénéficiaire du CUI-CIE perçoit le RSA, le département peut majorer l'aide à l'insertion professionnelle.

Quelles formalités ?

Avant de recruter un salarié sous contrat unique d'insertion, vous devez faire une demande d'aide à l'insertion professionnelle, signée par vous et par le salarié. La décision d'attribution de l'aide est prise :

- soit par Pôle emploi, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, ou Cap Emploi ;
- soit par le président du conseil général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du RSA et qu'il n'a pas délégué sa compétence.

Si votre demande est acceptée, l'aide vous est versée mensuellement par l'ASP (ou par le département lorsque l'intéressé est bénéficiaire du RSA) à condition que vous retourniez, dans le mois à l'ASP, l'état de présence qu'elle vous adresse, accompagné du bulletin de paie correspondant.

L'emploi d'avenir

Qui est concerné ?

S'ils s'adressent principalement au secteur public, les emplois d'avenir peuvent aussi être utilisés dans le secteur privé sous la forme d'un contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE).

Dans le secteur privé, pour pouvoir bénéficier de l'aide à l'emploi associée à l'emploi d'avenir, vous devez toutefois :

- proposer au jeune embauché une perspective de qualification et d'insertion professionnelle ;
- appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles (les secteurs concernés étant listés par le préfet de région).

Pour recourir aux emplois d'avenir, il faut embaucher un jeune âgé de 16 à 25 ans (30 ans s'il est travailleur handicapé). L'âge du jeune s'apprécie au moment de la signature du contrat initial.

Il faut également ce que jeune soit sans emploi et :

- soit sorti sans diplôme de sa formation initiale ;
- soit peu qualifié et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois ;
- soit résidant dans une zone prioritaire et ayant connu au moins 12 mois de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Toutefois ces durées exigées de 6 et 12 mois de recherche d'emploi peuvent être inférieures si cela est justifié par :

- le parcours de formation du jeune ;
- ses perspectives locales d'accès à l'emploi au vu de sa qualification ;
- des difficultés sociales particulières.

Quel est le montant de l'aide ?

En embauchant un jeune pour un emploi d'avenir conclu sous la forme d'un CUI-CIE, vous pouvez bénéficier d'une aide de l'Etat égale à 35 % du taux horaire brut du SMIC.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion, qui sont éligibles au CUI-CIE bénéficient eux d'une aide égale à 47 % du taux horaire brut du SMIC.

Cette aide est, sauf exception, versée mensuellement pour une durée maximale de 3 ans.

Notez-le : Si le jeune est travailleur handicapé, l'AGEFIPH peut vous verser une aide d'un montant total de 10 300 euros pour un contrat à temps plein.

Quelles formalités ?

Pour conclure un emploi d'avenir, vous pouvez contacter l'agence Pôle emploi ou la mission locale la plus proche de votre entreprise (Cap emploi s'agissant d'un travailleur handicapé). Si votre structure remplit bien les conditions d'accès aux emplois d'avenir, des candidats vous seront proposés.

Dès lors que vous avez trouvé le candidat idéal, vous devez remplir une demande d'aide d'emploi d'avenir et un document de suivi et d'engagement. Ce n'est qu'après cette démarche que vous pourrez signer un contrat de travail avec le jeune sélectionné.

Le contrat starter

Qui est concerné ?

Ce contrat est ouvert à toutes les entreprises privées à condition :

- de ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- de ne pas avoir licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en contrat starter ;
- d'être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Ce dispositif permet de recruter un jeune de moins de 30 ans en difficulté d'insertion. Ce jeune doit être sans emploi et rencontrer des difficultés sociales et/ou professionnelles d'accès à l'emploi.

Il doit également remplir au moins l'une des conditions suivantes :

- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- être bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ;
- être demandeur d'emploi de longue durée ;
- être reconnu travailleur handicapé ;
- être suivi dans le cadre d'un dispositif deuxième chance ;
- avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Le jeune recruté est sélectionné en liaison avec Pôle emploi, les missions locales ou Cap emploi pour sa motivation et son sérieux.

Le contrat starter prend la forme d'un contrat initiative-emploi (CIE). Il peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 mois minimum (sauf exception). Le contrat starter peut être à temps plein ou à temps partiel de 20 heures hebdomadaires minimum.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide accordée au titre du contrat starter, fixée au niveau régional, s'élève à 45 % du SMIC horaire brut. Elle est versée pendant 6 à 24 mois.

Le versement est mensuel et est subordonné à la réception d'attestations de présence du salarié.

Quelles formalités ?

Pour y recourir, il faut d'abord prendre contact avec votre agence Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi. L'organisme choisi pourra vous proposer des candidats ou vérifier que la personne que vous avez choisie répond aux critères du contrat starter.

Vous devrez ensuite faire une demande d'aide « contrat starter » comprenant les actions envisagées d'accompagnement et de formation dans le cadre du contrat starter. Cette demande devra être signée par le candidat, l'organisme prescripteur et par vous-même.

Une fois votre demande validée, vous signez le contrat de travail avec le jeune.

Le contrat d'apprentissage

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises peuvent décider de recourir à un apprenti. Ce contrat peut être conclu à durée déterminée (1 à 3 ans sauf exceptions) ou indéterminée. Il permet de recruter un jeune âgé de 16 à 25 ans sauf exceptions.

Quelles sont les différentes aides ?

Type d'aide	Montant/Etendue de l'aide	Conditions à remplir
Prime à l'apprentissage	Fixé par la région sans pouvoir être inférieur à 1.000 euros par année de formation. Notez-le : à titre transitoire, les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2014 peuvent encore bénéficier de l'ancienne indemnité compensatrice forfaitaire de la région. .	Avoir moins de 11 salariés.
Aide supplémentaire de l'apprentissage	Cette aide, versée par les régions, s'élève à 1.000 euros et est versée à l'issue de la période initiale de 45 jours.	Avoir moins de 250 salariés. Il faut également embaucher un apprenti supplémentaire.
Aide TPE jeunes apprentis	Montant de 1.100 euros par période de 3 mois, pendant 12 mois, soit un maximum de 4.400 euros.	Avoir moins de 11 salariés. Il faut également embaucher, à partir du 1er juin 2015, un apprenti âgé de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat.
Aide à la signature du contrat d'apprentissage d'une personne handicapée	L'aide est égale à : - 1500 euros pour un contrat de 6 à moins de 12 mois ; - 3000 euros pour un contrat de 12 mois ; - 4500 euros pour un contrat de plus de 12 mois à 18 mois ; - 6000 euros pour un contrat de plus de 18 mois à 24 mois, - 7500 euros pour un contrat de plus de 24 mois à 30 mois ; - 9000 euros pour un contrat de plus de 30 mois à 36 mois ; - 13 000 euros pour un CDI.	Recruter un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois
Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage d'une personne handicapée	L'aide est égale à : - 4000 euros pour un CDI à temps plein ; - 2000 euros pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16 heures par semaine ; - 2000 euros pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein ; - 1000 euros pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16 heures par semaine.	Recruter un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en CDI ou CDD d'au moins 12 mois

Notez-le : Depuis le 6 mars 2015, l'embauche sous contrat d'apprentissage en CDI peut ouvrir droit, si les autres conditions sont remplies, à l'aide prévue dans le cadre du contrat de génération. Par ailleurs, l'apprentissage peut également donner droit à une réduction d'impôt (le bonus alternants), à une exonération de charges sociales et ou à un crédit d'impôt.

Quelles formalités ?

Tout dépend du type d'aide.

La prime à l'apprentissage n'implique aucune démarche particulière, c'est la région qui doit vous informer directement de vos droits.

Pour bénéficier de l'aide TPE jeunes apprentis ou de l'aide supplémentaire à l'apprentissage, un formulaire doit être rempli sur le site du portail de l'alternance.

Pour bénéficier des aides des travailleurs handicapés, il faut faire une demande à l'AGEFIPH.

Le contrat de professionnalisation

Qui est concerné ?

Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue peut conclure un contrat de professionnalisation pour embaucher :

- un jeune âgé de 16 à 25 ans qui souhaite compléter sa formation initiale ou un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus ;
- un jeune qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou une personne bénéficiaire de certains minima sociaux tels que le RSA ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (= contrat de professionnalisation dit adapté).

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un CDD ou d'un CDI. Un temps partiel est possible sous certaines conditions. Le CDD ou l'action de professionnalisation (au début d'un CDI) est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois et peut être porté jusqu'à 24 mois pour le dispositif adapté ou en application d'un accord de branche ou d'un accord collectif interprofessionnel.

Quelles sont les différentes aides ?

Type d'aide	Montant/Etendue de l'aide	Conditions à remplir*
Prime à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus	La prime est de 2000 euros (proratisée en cas de temps partiel). Elle est versée en deux fois : - un premier versement de 1000 euros est dû à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat ; - puis un second versement de 1000 euros est réalisé à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat.	Conclure le contrat avec un jeune d'au moins 26 ans inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable
Prime à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus	La prime est de 2000 euros (proratisée en cas de temps partiel). Elle est versée en deux fois : - un premier versement de 1000 euros est dû à l'issue du 3e mois d'exécution du contrat ; - puis un second versement de 1000 euros est réalisé à l'issue du 10e mois d'exécution du contrat.	Conclure le contrat avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus
Aide aux groupements d'employeur	Cette aide est fixée à 814 euros par accompagnement et en année pleine.	Organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit des 16-25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, Conclure une convention particulière avec le préfet
Aide à la signature du contrat de professionnalisation d'une personne handicapée	L'aide est égale à : - 1500 euros pour un contrat de 6 à moins de 12 mois ; - 3000 euros pour un contrat de 12 mois ; - 4500 euros pour un contrat de plus de 12 mois à 18 mois ; - 6000 euros pour un contrat de plus de 18 mois à 24 mois ; - 7500 euros pour un CDI.	Recruter un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois
Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation d'une personne handicapée	L'aide est égale à : - 4000 euros pour un CDI à temps plein ; - 2000 euros pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16 heures par semaine ; - 2000 euros pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein ; - 1000 euros pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16 heures par semaine.	Recruter un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en CDI ou CDD d'au moins 12 mois

**pour bénéficier des deux primes à l'embauche, vous devez également ne pas avoir procédé à un licenciement économique au cours des 6 mois précédant l'embauche sur le poste en question et être à jour des déclarations et du paiement de ses cotisations et contributions sociales. En outre, le salarié ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche.*

Notez-le : Pour les salariés âgés de 45 ans il existe également une exonération de charges sociales. Les dépenses de tutorat ou de formation du tuteur et les dépenses de formation du salarié peuvent également être prises en charge par les OPCA. Enfin, le bonus alternants concerne aussi les contrats de professionnalisation.

Quelles formalités ?

Pour bénéficier de l'aide aux salariés de 26 ans et plus et de celle aux salariés de 45 ans et plus, vous devez faire une demande d'aide via un formulaire spécifique auprès de Pôle emploi dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat. Dans les 3 mois suivant chacune de ces échéances, une déclaration d'actualisation attestant de la poursuite de l'action de professionnalisation doit être effectuée. Une copie du contrat de professionnalisation doit être jointe.

Pour les aides à l'embauche de travailleurs handicapés, la demande d'aide est faite à l'AGEFIPH dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

Le contrat de génération

Qui est concerné ?

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier de l'aide financière lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- recruter en contrat à durée indéterminée à temps plein, un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- maintenir dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :
 - un salarié âgé d'au moins 57 ans,
 - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche,
 - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Les entreprises de 50 à 300 salariés doivent être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, un plan d'action ou un accord de branche étendu sur le contrat de génération.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide accordée au titre du contrat de génération est de 4000 euros par an :

- 2000 euros au titre du jeune embauché ;
- et 2000 euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé.

Le montant accordé au titre de chacun des deux membres du binôme est toutefois proratisé lorsque la durée de travail du jeune ou du senior est inférieure à un temps plein. Il en va de même en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du senior en cours de trimestre.

L'aide est attribuée pour une durée maximale de 3 ans, elle peut donc s'élever au maximum à 12 000 euros au plus.

Depuis le 15 septembre 2014, l'aide accordée au titre du contrat de génération est majorée lorsque l'entreprise recrute un jeune de moins de 26 ans en CDI et embauche, simultanément ou au plus tôt dans les 6 mois avant son recrutement, un salarié âgé d'au moins 55 ans.

Dans cette situation de recrutement simultané ou dans les 6 mois, le montant de l'aide est de 8000 euros par an :

- 4000 euros au titre de l'embauche du jeune ;
- 4000 euros au titre de l'embauche du senior âgé d'au moins 55 ans.

Cette mesure vise à rendre le dispositif plus attractif, à maintenir dans l'emploi les seniors afin de lutter contre la hausse du chômage des salariés âgés.

Notez-le : les employeurs éligibles au dispositif des contrats de génération qui recrutent ou maintiennent dans l'emploi un salarié handicapé peuvent bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH fixée à

- 4000 euros pour un contrat génération à temps plein ;
- 2000 euros pour un contrat génération à temps partiel d'au moins 16h/semaine.

Quelles formalités ?

Pour bénéficier de l'aide, vous devez en faire la demande à Pôle emploi dans les 3 mois qui suivent l'embauche à l'aide d'un formulaire. Si vous remplissez les conditions requises, l'aide est alors versée à compter du 1er jour d'exécution du CDI du jeune embauché.

En pratique, son versement est trimestriel ce qui vous impose d'envoyer une déclaration actualisée dans le mois qui suit chaque trimestre.

Notez-le : il existe une autre aide relative au contrat de génération : dans les entreprises de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune âgé de 30 ans au plus en vue de lui transmettre son entreprise peut, sous certaines conditions, recourir au contrat de génération et bénéficier d'une aide financière.