

[Exonérations &
aides à l'emploi]



Le contrat **d'accompagnement** dans l'emploi



Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) permet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Il succède au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC).

Qui est concerné ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est applicable aux employeurs du secteur non marchand :

- collectivités territoriales ;
- personnes morales de droit public ;
- organismes de droit privé à but non lucratif ;
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- ateliers ou chantiers d'insertion.

Les services de l'état sont exclus du dispositif. Toutefois, à titre dérogatoire depuis le 1^{er} janvier 2006, l'État peut recruter sous contrat d'accompagnement dans l'emploi des agents de sécurité exerçant leur fonction auprès des fonctionnaires de police.

Pour plus d'information concernant ce cas particulier, contactez votre Urssaf.

Quels avantages ?

Vous bénéficiez pendant la durée de la convention :

- d'une aide de l'État qui ne peut excéder 95 % du Smic brut par heure travaillée dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 h et dont le montant est fixé chaque année par arrêté du préfet de région ;
- d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales dues pendant la durée de la convention. Cette exonération s'applique sur la fraction de la rémunération qui n'excède pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail, calculée sur le mois, ou si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans votre établissement.

Restent dus :

La cotisation patronale accidents du travail sur la totalité de la rémunération, les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales dues sur la fraction de rémunération non exonérée, les cotisations salariales de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie, le Fnal et éventuellement le versement transport, le Fnal supplémentaire et la taxe de prévoyance de 8 %.

BON À SAVOIR...

Les bénéficiaires du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pendant toute la durée du contrat (sauf tarification accident du travail).

Les avantages liés à ce contrat ne sont pas cumulables avec une autre aide à l'emploi de l'Etat pour un même salarié.

Quelles conditions ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée déterminée d'au moins 6 mois*, renouvelable dans la limite de 24 mois. La durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 20 heures (sauf cas particuliers).

Quelle rémunération ?

Le bénéficiaire du contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire égal au montant du Smic** horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

*trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine

**sauf dispositions conventionnelles plus favorables



Quelles formalités ?

Pour bénéficier du contrat d'accompagnement dans l'emploi, vous devez conclure une convention avec l'État qui fixe notamment :

- les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel ;
- les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel.

La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche.

Les conventions de contrat d'accompagnement dans l'emploi sont conclues, pour le compte de l'État, par l'Agence nationale pour l'emploi (Anpe).

Les conventions prennent effet à compter de la date d'embauche du salarié.

Elles peuvent être renouvelées deux fois, dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

BON À SAVOIR...

Vous devez signaler à l'Anpe et au Cnasea, dans un délai de 7 jours francs, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

La résiliation de la convention liée à une dénonciation pour non-respect des engagements de l'employeur ou à certains cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, entraîne le reversement des aides et le paiement des cotisations exonérées.

Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Pour la partie de la rémunération exonérée

Ne pas oublier d'indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération.

Maladie (0,75 %), *Solidarité* (0,30 %) + Vieillesse (0,10 %) + Accidents du travail
Vieillesse (6,65 %) + *FNAL* (0,10 %)

■ À la charge de votre salarié
■ À votre charge

T = sur la totalité de la rémunération
P = sur la rémunération limitée au plafond

CADRE 1		NOMBRE DE SALARIÉS (A REMPLIR DANS LES CASES)		PERIODE D'EMPLOI		DATE VERS. DES SALAIRES	
- AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARÉS CI-DESSOUS							
+ INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE							
CADRE 2							
DECOMPTÉ DES COTISATIONS DUES							
CATEGORIE DE SALARIES	NOMBRE DE SALARIES	CODES TYPES DE PERSONNEL	BRANSES RETENUES	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %		COTISATIONS ARRONDIS
					AN. AV. AFF. FNAL CSG CRDS	A.T. TOTAL	
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT		420	T		1,15	AT	1,15
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT		420	P		6,75	-	6,75

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale maladie supplémentaire de 1,60 % est due. Dans ce cas, remplacez le code type de personnel 420 par 421.

Pour la partie de la rémunération non exonérée

Vous intégrez ces sommes aux salaires non exonérés, en utilisant les codes types de personnel de droit commun : « Cas général », code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans tous les cas

- CSG/CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- si vous êtes assujetti au « FNAL supplémentaire déplafonné », indiquez-le sur la ligne correspondante : code type de personnel 236 au taux de 0,40 % ou 237 pour l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- si vous êtes assujetti au versement transport, utilisez la ou les ligne(s) spécifique(s) « transport », code type de personnel : 900 ;
- si vous êtes assujetti à la taxe de prévoyance de 8 %, code type de personnel : 108.

Plus d'information ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

BON À SAVOIR...

Retrouvez toute l'information concernant les cotisations sociales liées à l'emploi selon les types de contrat de travail sur notre site Internet :

www.urssaf.fr



Espace Employeurs

