

PRINCIPALES MESURES

Mesures	Employeurs visés	Bénéficiaires	Type de contrat
Apprentissage	Tout employeur (sauf particulier), déclaration à la DDTE. Enregistrement du contrat auprès de la CCI, de la Chambre des métiers ou de la Chambre de l'agriculture.	Jeunes de 16 ans (15 ans sous conditions) à moins de 26 ans (ou + si niveau supérieur, rupture du précédent contrat sans volonté de l'apprenti, personne handicapée ou projet de création ou de reprise d'entreprise).	Contrat de 6 mois à 4 ans.
Contrat de professionnalisation	Tout employeur à la FPC (sauf particulier).	Jeunes de 16 ans à – de 26 ans sans qualification professionnelle, demandeurs d'emploi de 26 ans et +. Formulaire CERFA E20 transmis à l'OPCA et à la DDTE.	CDI ou CDD de 6 mois, 12 mois et, sur dérogation, de 24 mois. Formation obligatoire.
Contrat jeune en entreprise	Tout employeur (sauf particulier) n'ayant pas licencié pour motif économique dans les 6 derniers mois (demande d'aide auprès des Assedic).	Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus, peu qualifiés ou résidant en zone urbaine sensible ou titulaires d'un CIVIS.	CDI à temps plein ou à temps partiel pour une durée au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable.
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.	Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	CDD d'au moins 6 mois. 2 renouvellements possibles (24 mois maxi). Durée hebdomadaire fixée à 20 heures minimum. Dérogation possible pour difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.
Contrat d'avenir (CA)	Collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les entreprises d'insertion et les entreprises d'intérim insertion.	Personnes bénéficiant du RMI, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.	CDD d'une durée de 2 ans. Peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les salariés de plus de 50 ans, la limite du renouvellement peut être portée à 36 mois. La durée hebdomadaire est fixée à 26 heures. La durée du travail peut varier sans dépasser 35 heures par semaine et sans excéder 26 heures hebdomadaires en moyenne sur la durée du contrat.
Contrat Initiative Emploi (CIE)	Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance chômage, les groupements d'employeurs pour l'insertion et les employeurs de pêche maritime.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	CDI ou CDD de maximum 24 mois. 20 h/semaine minimum (sauf exception).
CIRMA (Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité)	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance chômage et les employeurs de pêche maritime. Convention avec le département (pour les bénéficiaires du RMI) ou l'ANPE (pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API). 	Bénéficiaires du RMI, de l'Allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé ou encore de l'allocation aux adultes handicapés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	CDI, CDD ne pouvant excéder 18 mois, renouvellements compris, à temps partiel (minimum 20h/semaine) ou à temps complet.
« Contrat nouvelles embauches » (CNE)	Tout employeur (sauf particulier) qui emploie au plus 20 salariés.	Tout salarié, y compris ceux ayant déjà été embauchés précédemment en CDD dans l'entreprise.	CDI à temps plein ou à temps partiel assorti d'une période dite de « consolidation » de 2 ans durant laquelle l'employeur peut rompre le contrat sans motivation particulière mais en contrepartie d'une indemnité de 8 % des salaires bruts au profit du salarié et de 2 % au profit de l'Assedic.

AVANTAGES

Salaire minimum dû	Aides de l'État	Charges sociales exonérées	Charges sociales restant dues
De 25 % à 78 % du SMIC (ou plus si convention collective plus favorable ou formation complémentaire). Modification à venir sous réserve d'un décret à paraître.	Aide à l'embauche possible dans les conditions fixées par la région.	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisations patronales et salariales URSSAF, Assedic, ARRCO, contribution solidarité autonomie, CSG et CRDS. • Entreprises de + de 11 salariés = cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS, part salariale Assedic et retraite complémentaire (jusqu'au minimum obligatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisation supplémentaire d'AT, cotisation de retraite complémentaire au-delà du taux minimum. • Entreprises de + de 11 salariés = FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, parts employeur Assedic et retraite complémentaire. Cotisations AT/MP.
De 55 % à 80 % du SMIC pour les – de 26 ans. Min. SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour les 26 ans et +.	Aide de 200 € par mois durant toute l'action de professionnalisation avec un maximum de 2000 € (pour bénéficiaires de l'ARE de + de 26 ans à l'embauche).	– de 26 ans ou 45 ans et + : cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite du SMIC.	<ul style="list-style-type: none"> • – de 26 ans ou 45 ans et + : cotisations salariales, cotisations patronales FNAL, versement transport, chômage, RC et toutes cotisations sur salaire > SMIC. Cotisations AT/MP. • Entre 26 ans et 45 ans : Toutes
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide de 400 € par mois la 1 ^{re} année et de 200 € par mois la 2 ^e année.	Ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.
SMIC ou davantage si dispositions conventionnelles plus favorables.	Aide à l'embauche fixée par le préfet de région (maximum 95 % du taux brut du SMIC par heure travaillée).	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales, accident du travail (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction. 	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire...) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due.
SMIC.	<ul style="list-style-type: none"> • Aide versée par le débiteur de l'allocation qui était perçue par le bénéficiaire du contrat et égale au RMI garanti à une personne isolée (440,86 €/mois en 2007). • Prime de cohésion sociale. • Les deux aides ci-dessus ne peuvent pas dépasser la rémunération versée au salarié. • Aide forfaitaire supplémentaire en cas d'embauche en CDI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales, accident du travail (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction. 	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire...) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée par le préfet de région (maximum 47 % du SMIC horaire brut).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.
SMIC.	Aide forfaitaire versée à l'employeur égale au montant de l'allocation de RMI garantie pour une personne isolée (440,86 €/mois en 2007).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aucune.	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.