

Le Contrat d'accès à l'emploi en Outre-Mer

Observation préalable :

En application de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2008 (article 22), les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) sont dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008.

Textes de référence : Loi n°94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte Loi n° 2003-660 de programme pour l'Outre-mer du 21 juillet 2003. Décret n° 2004-254 du 19 mars 2004.

ATTENTION : Dans les départements d'Outre-Mer, la mise en oeuvre du Contrat Unique d'Insertion (CUI) étant prévue au 1er janvier 2011, il est possible de conclure des contrats d'accès à l'emploi en Outre-Mer jusqu'au 31 décembre 2010.

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE), réservé aux employeurs des départements d'Outre-mer et à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, est destiné à favoriser l'embauche de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La conclusion d'un CAE vous permet de bénéficier d'aides allouées par l'Etat et d'exonérations de cotisations de Sécurité sociale.

Les employeurs concernés

Sont concernés par le CAE : - les entreprises des départements d'Outre-mer et de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon, assujetties aux cotisations UNEDIC, - les employeurs de pêche maritime. En revanche, sont exclus du dispositif : - l'Etat et ses établissements publics administratifs, - les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif, les groupements de collectivités territoriales, - les groupements d'intérêt public.

Les bénéficiaires

Le contrat d'accès à l'emploi peut être conclu avec les personnes suivantes : - demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois dans les 18 mois précédant l'embauche, - bénéficiaires du RMI ainsi que leur conjoint, concubin ou la personne liée par un PACS, - bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), - travailleurs reconnus comme handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, - certains jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ayant au plus achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire ou ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle court professionnel, - jeunes dont le contrat emploi jeune prend fin avant le 1er janvier 2008, - personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté, - les personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 65 ans et qui, soit ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 derniers mois, soit bénéficient de l'obligation d'emploi prévue en faveur des handicapés, soit perçoivent le RMI en étant sans emploi depuis plus d'un an. Certaines périodes d'activité (emploi sous CES ou CEC et CIRMA), et d'inactivité (maladie, maternité et accident du travail) sont assimilées à des périodes de chômage et entrent en compte dans la détermination de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi.

Formalités de conclusion du contrat

L'employeur doit au plus tard un mois après l'embauche, déposer une demande de convention auprès de Pôle emploi, accompagnée d'une copie du contrat de travail. Conditions de conclusion du contrat : - Le contrat ne peut être conclu que si vous êtes à jour de vos obligations fiscales et sociales à la date de la signature du contrat, - Si vous avez procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat, il ne peut être conclu qu'après autorisation préalable de la Direccte (ex DDTEFP).

Nature et durée du contrat

Le contrat d'accès à l'emploi peut être conclu : - pour une durée indéterminée, - pour une durée déterminée de 12 à 24 mois, et jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel, la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail ne devant pas en moyenne être inférieure à 16 heures, sauf pour les personnes handicapées contraintes à des horaires limités.

Statut du bénéficiaire du CAE

Le bénéficiaire du CAE est salarié de l'entreprise. Sa rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise. Le bénéficiaire d'un CAE n'est pas pris en compte, pendant une durée de deux ans, dans le calcul de l'effectif de l'entreprise exception faite en ce qui concerne la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles. Cette durée est portée à trente mois pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

Aides de l'Etat

L'employeur qui a conclu un CAE bénéficie d'une aide forfaitaire allouée par l'Etat dont le montant varie en fonction de la situation du bénéficiaire. L'Etat peut également accorder à l'entreprise une aide à la formation si cette dernière organise une formation au profit du salarié. Pour plus de détails à ce sujet vous pouvez consulter le site du Ministère du travail :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/contrats.109/le-contrat-d-acces-a-l-emploi-cae.997.html>

Les exonérations de cotisations de Sécurité sociale

Calcul de l'exonération

Pour les contrats en cours au 1er avril 2004

Les exonérations de cotisations patronales au titre des assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales sont calculées sur la partie de rémunération n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures de travail rémunérées.

Pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2004

Les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales portent sur la partie des rémunérations n'excédant pas le salaire minimum de croissance majoré de 30% par le nombre d'heures de travail rémunérées.

Restent dues :

- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour la fraction de rémunération excédant la limite d'exonération,
- les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008,
- les cotisations salariales de Sécurité sociale,
- la contribution solidarité autonomie,
- la CSG et la CRDS,
- le FNAL,
- le versement transport.

Durée de l'exonération

Pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, l'exonération est accordée pour toute la durée du contrat. Pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée, la durée d'exonération des cotisations sociales est de 24 mois suivant la date d'embauche et de 30 mois pour les bénéficiaires du RMI. Concernant les titulaires du CAE âgés de plus de 50 et de moins de 65 ans, demandeurs d'emploi depuis 1 an ou handicapés, ou titulaires du RMI et sans emploi depuis plus d'un an la durée d'exonération peut être prolongée jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions leur permettant de liquider leur retraite à taux plein. Les périodes de suspension du contrat n'ont aucune incidence sur la durée de l'exonération qui est acquise pour la durée initialement prévue au moment de la signature de la convention. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la convention, ce dernier doit reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des aides forfaitaires ainsi que le montant des cotisations exonérées. En revanche, ces sommes ne seront pas dues lorsque la rupture est due : - à une faute grave du salarié, - à une démission du salarié, - à un cas de force majeure, - à un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, pour les contrats à durée indéterminée uniquement, - à la rupture au titre de la période d'essai.

Règle de non-cumul

L'exonération applicable dans le cadre du CAE ne peut être cumulée avec une autre aide à l'emploi ou une autre exonération dès lors que cette autre mesure prévoit un principe de non-cumul avec une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale. Une instruction ministérielle précise qu'aucune convention ne peut être conclue pour une embauche bénéficiant d'une autre aide à l'emploi de l'Etat.