

Le contrat d'accès à l'emploi en Outre-mer

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.

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

Tous les particuliers employeurs, à l'exception de ceux employant des assistantes maternelles peuvent conclure un CAE.

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 non diplômés, - 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 l'agence locale de l'ANPE, 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,

Nature et durée du contrat

Lorsque l'embauche est effectuée par un particulier employeur le CAE doit être obligatoirement conclu pour une durée indéterminée. 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.

Les exonérations de cotisations de Sécurité sociale

Calcul de l'exonération

Pour les contrats en cours au 1er avril 2004

Document d'information synthétique établi à la date du 29/08/06

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

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.

Pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2004

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

Durée de l'exonération

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 handicapé, ou titulaire 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 du contrat, ce dernier doit reverser 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.