



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE



simplifiez-vous l'embauche !

des outils adaptés pour un recrutement plus facile

*La bataille
pour l'emploi*



Édito

La bataille pour l'emploi



Ensemble, nous pouvons gagner la bataille pour l'emploi !

La bataille pour l'emploi est la priorité numéro un du Gouvernement. Cette bataille, je veux la mener dans un esprit de responsabilité et de justice. Elle doit être bénéfique à tous. Vous avez une responsabilité considérable : vous êtes employeurs, vous avez la capacité d'offrir une activité, une rémunération, un cadre de vie à tous ceux qui sont aujourd'hui sur le marché du travail. Je sais que la décision de recruter un nouveau salarié est toujours difficile. J'ai donc voulu proposer des mesures concrètes, immédiatement applicables, pour répondre aux difficultés que vous pouvez rencontrer et débloquer l'acte d'embauche.

Dans le plan d'urgence pour l'emploi, j'ai trois objectifs : simplifier l'acte d'embauche, grâce au chèque emploi très petites entreprises, réduire les risques liés à l'embauche, en créant un nouveau contrat de travail plus souple, et, enfin, lever certaines contraintes financières liées aux effets de seuil, avec des allègements de charges ciblés.

J'ai tenu à ce que toutes ces mesures comprennent des garanties fortes pour le salarié.

Le contrat nouvelles embauches, en particulier, prévoit à la fois des mesures de reclassement personnalisé, des indemnités en cas de rupture et un préavis qui croît avec le temps passé dans l'entreprise. Les efforts de chacun sont ainsi reconnus et valorisés et les droits des salariés protégés. Comme je m'y étais engagé, le plan d'urgence pour l'emploi est opérationnel. À nous de le mettre en œuvre ensemble pour que l'activité économique soit mise au service de l'activité de chacun !



*Dominique de Villepin
Premier ministre*

*Dans cette bataille,
je compte sur vous.
D. de Villepin*





Notre pays avait des attentes. Le plan d'urgence pour l'emploi du Premier ministre a été conçu pour y répondre. Ce plan d'action, par ses mesures innovantes, va libérer nos énergies créatrices.

Aujourd'hui, un million et demi d'entreprises n'ont aucun salarié : comment ne pas tenir compte d'un tel vivier de croissance et d'emplois ? Avec le contrat nouvelles embauches et le chèque emploi très petites entreprises, elles pourront dorénavant se développer rapidement tout en préservant durablement leurs équilibres économiques et sociaux.

Créer l'emploi là où il se trouve, en s'appuyant sur des outils simples, lisibles, opérationnels dès maintenant, c'est l'objectif que tous ensemble nous nous sommes fixés.

Faire est essentiel. Faire savoir en est le complément indispensable.

Dès le 1^{er} septembre, le réseau Tous Pour l'Emploi se mobilisera donc aux côtés des entreprises et leur présentera les mesures phares du Gouvernement en faveur de l'emploi.

Ce réseau, dont j'ai voulu la création en janvier 2004 et qui s'appuie sur 180 000 prescripteurs d'embauches, est au quotidien en contact avec les acteurs économiques. Grâce à ce maillage, nous avons aujourd'hui les moyens de franchir le cap de l'embauche dans tous les territoires.

Je tiens à saluer ici l'engagement de ses membres qui, à leur manière, ont voulu participer à la bataille pour l'emploi au nom de l'intérêt général.

Bien à vous.



Renaud Dutreil
Ministre des PME,
du Commerce, de l'Artisanat
et des Professions libérales

Renaud Dutreil



Sommaire

DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Contrat nouvelles embauches	5
Embaucher un jeune	7
Le chèque emploi très petites entreprises	8
Allègement des charges	10
Un crédit d'impôt de 1 000 euros pour les jeunes acceptant de travailler dans un métier connaissant des difficultés de recrutement	11
Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	12
Contrat initiative-emploi (CIE)	14
Contrat jeune en entreprise (CJE)	16
Une convention de reclassement personnalisé pour accompagner les salariés licenciés pour motif économique à un retour accéléré à l'emploi	18
Contacts	19

UNE POLITIQUE ÉCONOMIQUE AU SERVICE DE L'EMPLOI

Les trois piliers de la politique économique du Gouvernement	20
Loi pour la confiance et la modernisation de l'économie	21
Loi en faveur des PME	24
Mesures récentes pour le financement de l'innovation des entreprises	26
Pôles de compétitivité	27

Contrat nouvelles embauches

Qui est concerné ?

Vous dirigez une entreprise de 20 salariés au plus et vous hésitez à embaucher, alors que votre activité immédiate vous le permettrait. Les raisons ? Vous n'êtes pas à l'abri d'un retournement du marché ou de difficultés soudaines (perte d'un client...). Vous pouvez donc à tout moment être obligé de réduire le nombre de vos salariés, et vous appréhendez les problèmes à la fois juridiques et financiers que vous auriez à affronter.

Pour le moment, vous préférez donc résoudre au cas par cas vos pics d'activité, en recourant à des contrats à durée déterminée ou au travail temporaire.

Le contrat nouvelles embauches est fait pour les entreprises comme la vôtre : des très petites entreprises de 20 salariés au plus. Son objectif est de vous aider à recruter plus facilement.

Comment ça marche ?

Un contrat à durée indéterminée

Le contrat nouvelles embauches est une nouvelle catégorie de contrat à durée indéterminée (CDI). Vous devez l'établir par écrit. Il est soumis à toutes les prescriptions du code du travail et des conventions collectives de votre secteur d'activité.

Pendant les 2 premières années, il obéit à des règles de rupture aménagées.

Une procédure de rupture simple et sûre

Si votre entreprise rencontre des difficultés pendant les 2 premières années, vous pouvez vous séparer de votre salarié. Il vous suffit de notifier à votre salarié la rupture du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception. Contrairement aux CDI classiques, vous n'avez pas à motiver la rupture. C'est à réception de la lettre que le préavis commence à courir. Et c'est dès le préavis effectué et les indemnités versées que la rupture est effective.

Si, du fait d'un nouveau pic d'activité, vous souhaitez conclure un nouveau contrat nouvelles embauches avec le même salarié, vous devez respecter un délai de 3 mois à compter de la rupture du précédent contrat.

Les contreparties des salariés

Le contrat nouvelles embauches ouvre à votre salarié un accès pérenne à l'entreprise, avec l'ensemble des droits individuels et collectifs.

En cas de rupture du contrat dans les 2 premières années, le salarié bénéficie de garanties connues à l'avance :

- une période de préavis dont la durée progresse avec l'ancienneté. Le préavis est de 2 semaines du deuxième au sixième mois de présence dans l'entreprise. Il passe ensuite à 1 mois ;
- une indemnité de rupture calculée en fonction de l'ancienneté : votre salarié perçoit, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une

indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion de son contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt ni aux cotisations sociales ;

- une allocation forfaitaire versée si votre salarié n'est pas pris en charge par l'assurance chômage, dès qu'il a travaillé 4 mois dans votre entreprise ;
- un accompagnement renforcé par le Service public de l'emploi pour l'aider à retrouver un emploi, financé par une contribution de l'employeur de 2 % du montant total de la rémunération brute. Il peut bénéficier de la convention de reclassement personnalisé sous réserve de l'accord des partenaires sociaux. ■

■ À RETENIR

- **Un contrat gagnant-gagnant** : pour vous, une incitation à développer votre entreprise et, pour votre salarié, une insertion durable dans l'entreprise et dans l'emploi.
- **Une procédure d'embauche simple et souple**, adaptée à toutes les très petites entreprises.
- Des garanties et des contreparties connues à l'avance pour votre salarié en cas de rupture dans les 2 premières années.

Embaucher un jeune

Quels avantages pour vous ?

Vous embauchez un jeune de moins de 26 ans entre le 22 juin 2005 et le 31 décembre 2007 : il n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise jusqu'à son vingt-sixième anniversaire.

La mise en place d'institutions représentatives du personnel est aménagée. Ainsi, si le jeune embauché est votre dixième salarié, il n'entre pas dans l'effectif déclenchant de nouvelles obligations pour votre entreprise. Et s'il est votre cinquantième salarié, c'est la même chose.

Vous n'avez pas à faire face à de nouvelles obligations financières liées au franchissement de seuil. Ainsi, le jeune embauché est votre dixième salarié, vous n'avez pas à vous acquitter de la participation au Fonds national pour l'aide au logement (FNAL), du financement de la formation professionnelle continue ou encore de la contribution à l'effort de construction. Autant d'économies que vous pourrez consacrer au développement de votre entreprise !

Attention !

Cette mesure est valable jusqu'au 31 décembre 2007, date à laquelle elle donnera lieu à une évaluation.

Si vous avez déjà une institution représentative dans votre entreprise, remplacer un salarié, lorsqu'il part à la retraite, par un jeune ne peut pas supprimer cette institution.

Les règles de décompte des effectifs s'appliquent toujours pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. ■

■ À RETENIR

- Vous **dynamisez votre entreprise** par l'embauche de jeunes adultes.
- Vous ne subissez aucune nouvelle contrainte ni **aucune charge financière supplémentaire** liées au franchissement des seuils de 10 ou de 50 salariés.
- Vous contribuez à l'**insertion professionnelle des jeunes**.

Le chèque emploi très petites entreprises (TPE)

Qui est concerné ?

Vous employez 5 salariés au plus ? Le chèque emploi très petites entreprises est fait pour vous*.

Il vous permet de réaliser, en toute simplicité, plusieurs opérations liées à l'embauche de votre salarié : déclaration unique d'embauche, contrat de travail, déclaration et calcul des cotisations sociales, établissement du bulletin de salaire.

Le chèque emploi très petites entreprises peut aussi comporter un titre de paiement vous permettant de rémunérer votre salarié.

Le temps gagné grâce au chèque emploi très petites entreprises est désormais du temps en plus pour votre entreprise et son développement.

* Sauf si vous bénéficiez des mesures de simplification existantes (régime des salariés agricoles, groupements d'artistes, entreprises d'outre-mer...).

Comment ça marche ?

Adhérer au chèque emploi

Sur demande, nous vous adressons une "demande d'adhésion". Il vous suffit d'y préciser les principales caractéristiques de votre entreprise. Vous recevez ensuite le volet "identification du salarié" et votre chéquier comportant les volets sociaux pour les déclarations sociales.

Inscrire votre salarié

Utilisez le volet "identification du salarié", en indiquant ses données personnelles, et les caractéristiques de son contrat de travail. En renvoyant ce volet, vous effectuez automatiquement la déclaration d'embauche ! Et ce document, que vous et votre salarié signez, peut également constituer le contrat de travail.

Déclarer votre salarié

À la fin de chaque mois, il vous suffit de compléter le "volet social" du chèque emploi, qui sert de déclaration sociale, et de l'adresser au centre chèque emploi. Sur la base de vos informations, ce centre calcule les cotisations et établit le bulletin de paie. Il vous adresse ensuite le décompte des cotisations ainsi que le bulletin de paie à transmettre à votre salarié.

Payer votre salarié

Vous pourrez utiliser un chèque bancaire qui sera alors inclus dans votre chéquier pour payer votre salarié, ou tout autre moyen de paiement.

Quels avantages ?

Le volet "identification du salarié" qui vaut déclaration unique d'embauche (exemplaire adressé au centre chèque emploi) et contrat de travail (exemplaire destiné au salarié). Cosigné par votre salarié et vous-même, il intègre les mentions légales du contrat de travail et est tout à fait officiel. Il ne vous reste qu'à mettre à jour le registre unique d'embauche.

Le service du centre chèque emploi calcule, pour votre compte, les cotisations de votre salarié et vous adresse son bulletin de paie ainsi que le décompte des cotisations. Autant de tâches en moins !

Encore plus de temps gagné avec la version dématérialisée disponible sur internet. ■

■ À RETENIR

- **Embauchez sans appréhension !** Vous vous acquittez des opérations administratives d'embauche en toute simplicité... et en un temps record. Autant de temps gagné pour le développement de votre entreprise.
- **Grâce au chèque emploi, un service unique vous permet de gérer l'embauche et les déclarations sociales de votre salarié.**
- **Et, pour s'adapter aux habitudes de chacun, ce dispositif existe en version papier et sur internet.**



Allègement des charges

Quels avantages pour vous ?

Vous embauchez un dixième salarié. Vous franchissez ainsi le seuil de 10 salariés mais, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, vous ne subissez plus les effets financiers de ce franchissement de seuil, grâce à cet allègement.

Comment est-ce possible ?

Auparavant, le franchissement du seuil de 10 salariés revenait en moyenne à 5 000 euros par an du fait de la hausse de trois cotisations s'appliquant à tous les salariés :

- la contribution versée au Fonds national d'aide au logement : passage de 0,1 à 0,5 % ;
- la participation à l'effort de construction : passage de 0 à 0,45 % ;
- et, enfin, le financement de la formation professionnelle : passage de 0,55 à 1,6 %.

Et aujourd'hui ?

- Pour la contribution versée au Fonds national d'aide au logement et la participation à l'effort de construction, le seuil est relevé de 10 à 20 salariés. Vous ne subissez donc plus aucun impact financier supplémentaire lorsque vous franchissez le seuil de 10 salariés !
- Pour ce qui est du financement de la formation professionnelle, un régime spécifique vous est réservé, en tant qu'employeur de 10 à 19 salariés. Un régime beaucoup plus favorable...

Jugez plutôt ! L'obligation globale a été revue à la baisse : elle porte sur 1,05 % de votre masse salariale brute au lieu de 1,6 % (1,35 % au lieu de 2 % pour une entreprise de travail temporaire).

La contribution de 1,05 % se répartit ainsi :

- aucun versement au titre du congé individuel de formation – au lieu de 0,2 % auparavant ;
- la participation au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation est largement réduite : 0,15 % contre 0,50 % auparavant ;
- une participation de 0,9 % sera due au titre du plan de formation.

L'État compense les effets de ce manque à gagner auprès des organismes collecteurs. ■

■ À RETENIR

- Vous embauchez un dixième salarié, vous donnez ainsi à votre entreprise les ressources nécessaires pour se développer.
- Avec le plan d'urgence pour l'emploi, plus de surcharge de 5 000 euros par an !
- Vous continuez à bénéficier de cette forte minimisation des effets financiers pour recruter un onzième salarié et ce jusqu'au dix-neuvième salarié inclus. Vous pouvez donc continuer à prospecter en toute sérénité..., vous pourrez recruter !



DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Un crédit d'impôt de 1 000 euros pour les jeunes acceptant de travailler dans un métier connaissant des difficultés de recrutement

Vous avez décidé de recruter il y a de longs mois déjà ? Et vous ne parvenez toujours pas à pourvoir le poste ? Une situation paradoxale au regard du taux de chômage élevé qui caractérise le marché du travail français ! Le métier dans lequel vous cherchez à recruter fait probablement partie des métiers connaissant des difficultés de recrutement, comme, par exemple, les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les techniciens des industries mécaniques, les caissiers, les boulangers, les cuisiniers, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.

Pour vous aider à recruter dans ces conditions délicates, le plan d'urgence pour l'emploi prévoit un "coup de pouce" pour les jeunes acceptant un emploi dans l'un de ces métiers.

Il s'agit d'un crédit d'impôt. Pour l'obtenir, il faut être âgé de moins de 26 ans, justifier d'une activité salariée d'au moins 6 mois consécutifs dans l'un des métiers en tension et d'un montant de revenus pour ces 6 mois compris entre 2 970 euros et 12 060 euros.

Ce crédit d'impôt est fixé à 1 000 euros pour les jeunes de moins de 26 ans dont les revenus d'activité sont compris entre 2 970 euros et 10 060 euros.

Au-delà de 10 060 euros et jusqu'à 12 060 euros, ce montant diminue en fonction des revenus d'activité et du foyer fiscal du jeune. Ce crédit d'impôt peut lui être versé par anticipation s'il en fait la demande auprès de son centre des impôts.

Dans ces conditions, votre offre d'emploi ne devrait plus rester sans réponse très longtemps. Préparez-vous à recevoir des candidats !

Une prime de 1 000 euros pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires des minima sociaux qui reprennent une activité

Une prime de 1 000 euros est versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou par les Assedic à tout chômeur de longue durée, bénéficiaire des minima sociaux, qui reprend une activité, après 4 mois de travail. ■



DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)

Comment ça marche ?

Comme tous les employeurs, vous pouvez utiliser le CI-RMA pour embaucher un titulaire des minima sociaux : RMI, ASS (allocation de solidarité spécifique) ou API (allocation parent isolé)...

Il suffit :

- d'être à jour de vos cotisations et contributions sociales ;
- de ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois ;
- de ne pas licencier un salarié en CDI pour conclure un CI-RMA ;
- de ne pas percevoir déjà une autre aide de l'État à l'emploi pour le même poste.

N'hésitez pas ! Le CI-RMA s'adapte parfaitement aux besoins de votre entreprise. Sa durée peut varier de 6 à 18 mois.

Et si vous avez conclu un contrat pour une durée initiale de 6 mois et que les perspectives restent favorables pour votre entreprise ? Vous pouvez le renouveler, sans que sa durée totale excède 18 mois. Il vous suffit d'adresser votre demande au président du conseil général ou à l'ANPE selon les cas. Ce renouvellement doit être d'une durée de 3 mois minimum.

Vous êtes intéressé ?

Il vous suffit de contacter :

- le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ;
- l'ANPE pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation parent isolé (API).

Vous signez alors une convention avec cet organisme. Aux côtés des objectifs prévus en termes d'orientation professionnelle du bénéficiaire, cette convention précise les actions que vous allez mettre en œuvre au titre du parcours d'insertion du salarié.

Vous désignez ensuite un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire du CI-RMA pendant toute la durée de la convention. Bien évidemment, vous pouvez être vous-même tuteur si vous le souhaitez.

Dès la signature de cette convention, l'embauche devient effective. Vous versez alors à votre salarié un revenu minimum d'activité (RMA). Ce revenu est au minimum égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Quels sont vos avantages ?

Versement d'une aide de 425,40 euros

Vous recevez une aide forfaitaire de 425,40 euros par mois. Cette aide vous est versée soit par le conseil général, lorsque votre salarié bénéficie du RMI, soit par l'État, lorsque votre salarié bénéficie de l'ASS ou de l'API.

Vous recevez cette aide chaque mois par avance.

Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale

Avec le contrat CI-RMA, vous bénéficiez des exonérations générales de droit commun pour les cotisations patronales de Sécurité sociale. ■

■ À RETENIR

- Vous recevez une aide forfaitaire de 425,40 euros par mois.
- Vous bénéficiez d'exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.
- Vous offrez une nouvelle chance à une personne exclue de l'emploi tout en donnant à votre entreprise les moyens de son développement.



Contrat initiative-emploi (CIE)

Comment ça marche ?

Toutes les entreprises du secteur marchand peuvent utiliser le CIE... Alors n'hésitez pas ! Il vous suffit d'être à jour de vos cotisations et contributions sociales et de ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois.

Vous pouvez, en fonction des besoins de votre entreprise, conclure des CIE à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée. Le CIE vous facilite notamment le recours au CDD. Il vous suffit, en effet, dans la mention obligatoire relative au motif de recours au CDD, de préciser que sa conclusion s'inscrit dans le cadre du dispositif CIE.

Vous êtes intéressé ?

Il vous suffit de contacter l'ANPE : c'est elle qui se charge de vous mettre en relation avec la personne sans emploi pressentie. Vous signez alors une convention avec l'ANPE. Ce document fixe le montant et la durée de l'aide dont vous allez bénéficier ainsi que vos engagements en matière de formation professionnelle, de tutorat ou d'accompagnement vers l'emploi de votre salarié CIE. C'est dès la signature de cette convention que le contrat CIE est conclu. Sachez que le CIE peut être renouvelé deux fois au maximum dans la limite de 24 mois au total.

Quels sont vos avantages ?

Prise en charge par l'État d'une part du salaire CIE

Vous bénéficiez d'une aide spécifique de l'État pour tout CIE signé. Cette aide correspond à un taux de prise en charge du SMIC horaire brut multiplié par le nombre d'heures travaillées par votre salarié. Ce taux peut aller jusqu'à 47 % du SMIC horaire brut. Il dépend de votre secteur d'activité, de votre statut, de la situation du bassin d'emploi dans lequel vous vous trouvez, des caractéristiques de votre salarié CIE et de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle mises en œuvre dans votre entreprise.

Vous recevez cette aide chaque mois par avance.

Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale

Grâce au contrat CIE, vous êtes exonéré des cotisations patronales de Sécurité sociale de droit commun liées à une embauche. Vous bénéficiez notamment de l'allègement "Fillon" sur les bas et moyens salaires.

Non-prise en compte des salariés CIE dans votre effectif

Pendant tout le CIE, les salariés embauchés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pour toutes les dispositions se référant à une condition d'effectif minimal (seuil pour le représentant du personnel, pour la création d'un comité d'entreprise).

Seule exception : les dispositions relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les salariés embauchés en CIE ne seront décomptés dans le calcul de vos effectifs qu'à la fin de la convention conclue avec l'ANPE. ■

■ À RETENIR

- Vous bénéficiez d'une aide spécifique de l'État et d'exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.
- Pendant toute la durée du CIE, les salariés concernés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pour toutes les dispositions se référant à une condition d'effectif minimal.
- Vous contribuez ainsi à l'insertion de personnes sans emploi connaissant des difficultés professionnelles importantes.



DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Contrat jeune en entreprise (CJE)

Comment ça marche ?

Comme toutes les entreprises du secteur marchand, vous pouvez recruter un jeune en CJE.

Il suffit :

- d'être à jour de vos cotisations et contributions sociales ;
- de n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant le recrutement.

Dans le cadre du CJE, vous avez le choix d'embaucher :

- soit un jeune de 16 à 23 ans, avec un niveau de formation inférieur au niveau baccalauréat ;
- soit un jeune de 16 à moins de 26 ans bénéficiant de l'accompagnement renforcé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) sans qualification (avant la deuxième année de BEP ou de CAP ou avant la classe de seconde).

Seule condition : le jeune ne doit pas avoir été employé dans votre entreprise dans les 12 mois précédant son embauche en CJE, sauf en contrat de travail temporaire, en CDD, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le CJE est un contrat de travail souple vous permettant d'ajuster votre recrutement (et votre charge) aux besoins de votre entreprise.

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui peut être à temps plein ou à temps partiel (au minimum un mi-temps).

Dans le cadre du CJE, votre jeune embauché perçoit une rémunération au minimum équivalente au SMIC. Les conditions de travail et de protection sociale sont prévues par la convention collective.

Vous êtes intéressé ?

Connectez-vous sur www.travail.gouv.fr/cje/index.html

C'est le formulaire de demande de CJE. Il vous restera seulement à déposer une copie du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) auprès de l'Assedic dont vous relevez (le GARP en Île-de-France). Vous devez le faire au plus tard 1 mois après l'embauche du jeune.

Quels sont vos avantages ?

Versement d'une aide de l'État

Pour tout CJE, vous bénéficiez d'une aide forfaitaire de l'État pour 3 ans. L'aide est versée à taux plein les 2 premières années et à 50 % du forfait la troisième année.

Cette aide varie selon le niveau de formation du jeune. Vous percevez ainsi pour un CJE à temps plein :

- 150 euros par mois dans le cas général ;
- 300 euros par mois si votre jeune collaborateur a arrêté ses études avant la deuxième année du BEP ou du CAP ou avant la classe de seconde. Vous recevez l'aide à la fin de chaque trimestre.

Et pour un temps partiel ?

Vous recevez une aide proportionnelle à la durée du travail du jeune embauché, soit 150 ou 300 euros multipliés par la durée du travail.

Réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale

Vous bénéficiez de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale. ■

■ À RETENIR

- Vous recevez une aide forfaitaire de l'État, pouvant aller jusqu'à 300 euros par mois, pendant 3 ans.
- Vous embauchez un jeune de 16 à moins de 26 ans, peu ou pas qualifié, que vous formez vous-même. Résultat : il est vite opérationnel dans votre entreprise.
- Le CJE peut être à temps plein ou à temps partiel (avec un minimum de mi-temps) pour s'ajuster au mieux aux besoins de votre entreprise.



DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Une convention de reclassement personnalisée pour accompagner les salariés licenciés pour motif économique à un retour accéléré vers l'emploi

Comme toutes les entreprises de moins de 1 000 collaborateurs, vous n'êtes pas tenu de mettre en place un congé de reclassement. En revanche, dans le cadre du plan de cohésion sociale, vous devrez désormais proposer aux salariés que vous licenciez pour motif économique une convention de reclassement personnalisé (CRP).

D'une durée de 8 mois, la CRP met en œuvre un accompagnement renforcé permettant d'accélérer le retour à l'emploi des personnes concernées.

Elle met à la disposition du bénéficiaire :

- un accompagnement personnalisé dans ses recherches d'emploi en vue de son reclassement rapide (évaluation de ses compétences, entraînement à la recherche d'emploi, formation, validation des acquis de l'expérience (VAE)...);
- une allocation spécifique de reclassement versée pendant 8 mois à l'issue de son contrat de travail (sous réserve d'avoir 2 ans d'ancienneté, son montant est de 80 % de son salaire brut des 12 derniers mois pendant 3 mois puis 50 % les 5 mois suivants);
- et des incitations financières au retour à l'emploi.

Et si, de votre côté, vous recrutez un salarié en cours de CRP ? Vous pourriez alors bénéficier d'une aide à l'embauche. Toujours utile à savoir... ■

DES MESURES POUR SIMPLIFIER L'EMBAUCHE

Contacts

Tous les acteurs du Service public de l'emploi sont mobilisés pour accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises qui cherchent à recruter. Ils sont à votre disposition pour vous présenter l'ensemble de ces mesures, répondre à vos questions, vous aider dans vos démarches et vous simplifier l'embauche !

N'hésitez pas à les contacter... Et si, de votre côté, vous recrutez un salarié en cours de CRP ? Vous pourriez alors bénéficier d'une aide à l'embauche. Toujours utile à savoir...

À qui s'adresser ?

Service public de l'emploi : ANPE - www.anpe.fr / Assedic - www.assedic.fr

Info Emploi : 0821 347 347 (0,12 euro la minute)

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Pour en savoir plus

www.premier-ministre.gouv.fr

www.minefi.gouv.fr

www.pme.gouv.fr

www.cohesionsociale.gouv.fr ■

Les trois piliers de la politique économique du Gouvernement

Pour retrouver une croissance solide, faire durablement reculer le chômage et assurer la pérennité du financement de notre modèle social, la politique économique du Gouvernement se fonde sur trois piliers : l'emploi, le développement des entreprises et l'innovation et la maîtrise de nos finances publiques.

1^{er} pilier : l'emploi

Le Gouvernement a fait de l'emploi sa **priorité absolue** : c'est bien sûr une nécessité sociale, c'est aussi un défi pour la croissance. Le Gouvernement a engagé une politique de rupture avec la vision malthusienne d'un monde fini où le partage de l'emploi serait l'horizon indépassable de la politique économique. Il mobilise ainsi toutes ses marges de manœuvre, en particulier dans les entreprises de moins de 20 salariés : le contrat nouvelles embauches, la neutralisation de certains seuils, le décompte des jeunes des effectifs, le chèque emploi, la prime à la reprise d'un emploi dans les secteurs en difficulté de recrutement. *Les fiches "emploi" jointes détaillent ces mesures.*

2^e pilier : le développement des entreprises et l'innovation

Le constat est simple : nos entreprises sont nombreuses mais trop petites, elles n'investissent pas assez dans l'avenir pour faire face à la mondialisation. Le Gouvernement veut **faire grandir nos entreprises** : c'est l'objet de la nouvelle politique industrielle : l'Agence pour l'innovation industrielle, l'Agence nationale pour la recherche, OSEO, les pôles de compétitivité, le crédit d'impôt recherche, le statut de jeune entreprise innovante (JEI) sont autant de leviers pour inciter nos entreprises à innover. *Les fiches "entreprise-innovation" jointes détaillent ces mesures.*

3^e pilier : la maîtrise de nos finances publiques

Nous vivons, collectivement, au-dessus de nos moyens. Avec une dette de plus de 1 000 milliards d'euros (17 000 euros par Français), l'assainissement de nos finances publiques est une nécessité. En 2006, pour la quatrième année consécutive, la dépense de l'État n'augmentera pas plus vite que l'inflation. Mais notre dette reste à un niveau inadmissible : Thierry Breton a demandé à Michel Pébereau d'identifier les bonnes pratiques pour parvenir enfin à la réduire.

Seule la consolidation de ces trois piliers permettra de restaurer la confiance des Français dans leur économie et de réenclencher le cercle vertueux de la croissance et de l'emploi. ■

Loi pour la confiance et la modernisation de l'économie

La loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, adoptée le 13 juillet 2005 par le Parlement et publiée au Journal officiel du 27 juillet 2005, vise à encourager le développement des entreprises afin de soutenir la croissance et l'emploi, en leur facilitant l'accès aux marchés financiers pendant leur phase de croissance et en dynamisant leur effort de recherche et d'innovation. Parallèlement, elle développe la transparence vis-à-vis des actionnaires et l'intéressement des salariés aux résultats des entreprises.

Favoriser l'accès des entreprises aux marchés financiers

Pour assurer le succès du nouveau marché d'accès à la Bourse "Alternext" de la place de Paris, la loi a réformé la notion d'"appel public à l'épargne"⁽¹⁾. Les obligations imposées aux émetteurs seront désormais progressives selon la maturité des marchés financiers auxquels ils s'adressent. Parallèlement, de nouvelles exemptions du statut d'appel public à l'épargne sont prévues, pour les émissions de petit volume et pour les émissions réservées à des placements unitaires élevés. Ainsi les chefs d'entreprise en croissance pourront faire leurs premiers placements sur les marchés financiers sans s'astreindre immédiatement à un niveau élevé de contraintes de documentation et d'information. Parallèlement, le principal document nécessaire pour l'accès aux marchés financiers réglementés, le "prospectus", devient valable dans l'ensemble de l'Union européenne, diminuant les démarches à entreprendre par les entreprises qui souhaitent recourir à plusieurs places financières pour leur financement.

Parallèlement, plusieurs mesures fiscales viennent renforcer l'attractivité de la détention durable d'actions, qui seront complétées par le projet de loi de finances pour 2006 :

- les entreprises qui s'introduisent sur Alternext bénéficient pour les titres concernés de l'exonération totale dès 2005 des plus-values de long terme (au lieu d'une exonération progressivement portée à 100 % en 2007) ;
- les investisseurs particuliers qui souscrivent des titres d'une PME cotée sur Alternext pourront plus facilement bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu de 25 % dite "Madelin" ;
- les contrats d'assurance-vie "en euros" (garantis) pourront désormais être transformés en contrats "multi-supports" pouvant comporter une partie investie en actions sans perte d'antériorité fiscale.

(1) Il y a appel public à l'épargne lorsque la société sollicite un financement en recourant à la publicité, au démarchage ou au travers d'un prestataire de services d'investissement (par opposition au financement de "gré à gré", par exemple le capital-risque, ou "intermédié" comme les prêts bancaires). Toutes les sociétés cotées sur un marché "réglementé" font appel public à l'épargne, mais aussi les sociétés non cotées qui placent des émissions obligataires dans le public ou certaines des sociétés cotées sur un marché non réglementé comme Alternext, par exemple.

Moderniser le droit des sociétés

- Pour renforcer la transparence et la responsabilité, les rémunérations "différées" octroyées aux dirigeants des sociétés cotées seront désormais approuvées par l'assemblée générale des actionnaires dans le cadre des conventions réglementées et feront l'objet d'une information spécifique dans le rapport de gestion.
- Les conditions de fonctionnement des conseils d'administration et des assemblées générales ont été simplifiées pour permettre des réunions plus fréquentes :
 - les **conseils d'administration** des sociétés pourront désormais se tenir par conférence téléphonique en plus de la visioconférence, à l'exception de la réunion consacrée chaque année à l'approbation des comptes ;
 - les **règles de quorum** des assemblées générales ont été abaissées : le quorum est désormais atteint avec 20 % (au lieu de 25 %) des droits de vote à la première convocation d'une assemblée générale ordinaire et 25 % (au lieu de 33 %) pour les assemblées générales extraordinaires et les assemblées spéciales (20 % au lieu de 25 % pour la deuxième convocation). Un quorum plus élevé peut être instauré par les statuts dans les sociétés ne faisant pas appel public à l'épargne.
- Dans un souci de pragmatisme, le "rapport sur le contrôle interne" exigé de l'ensemble des sociétés anonymes depuis le 1^{er} août 2003 a été réservé aux sociétés faisant appel public à l'épargne.
- Le régime français de la Société européenne a été introduit dans notre droit, en application de la directive et du règlement européen. Des entreprises paneuropéennes qui souhaitent choisir ce régime pourront établir leur siège social européen en France.

Dynamiser l'effort de recherche et d'innovation

- Une mesure exceptionnelle permet aux entreprises, d'ici à la fin de l'année, d'investir dans des partenariats avec des PME innovantes ou des laboratoires de recherche publics ou privés, et de bénéficier d'avantages fiscaux sur l'impôt sur les sociétés (crédit d'impôt de 25 % pour un investissement en capital, de 65 % pour un don).
- La loi a consacré la création de l'Agence pour l'innovation industrielle et celle d'OSEO, qui réunit la BDPME, Sofaris et l'ANVAR pour faire bénéficier les PME d'une offre intégrée en matière d'innovation et de financement.
- Les PME bénéficieront de tarifs réduits pour leurs dépôts de brevets à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI).

Renforcer le pouvoir d'achat des ménages

- La loi prévoit l'extension jusqu'à la fin de l'année de la mesure sur les dons exceptionnels d'argent entre générations, en la portant à 30 000 euros par descendant.

- Le débloqué de la participation au titre de 2004 sera possible de manière exceptionnelle cette année, sur simple demande du salarié (cependant, une négociation collective est nécessaire dès lors que les sommes étaient investies dans l'entreprise ou résultaient d'un accord dérogatoire négocié, excédant la formule de calcul légale). Les sommes débloquentes entrent dans le calcul de l'impôt sur le revenu, comme c'est le cas pour l'intéressement non versé dans un plan d'épargne entreprise (PEE).
- Le Gouvernement a reçu l'habilitation du Parlement pour réformer le droit des sûretés et notamment relancer le crédit hypothécaire. Dans ce cadre, deux nouveaux produits de crédit devraient voir le jour pour permettre aux ménages et aux entreprises de mobiliser leur patrimoine immobilier : l'hypothèque rechargeable (à mesure que le prêt est remboursé, l'hypothèque peut être réutilisée pour garantir un nouveau prêt) et le viager hypothécaire (une personne âgée pourra obtenir un prêt garanti par une hypothèque sur la résidence principale).

Encourager les accords d'intéressement dans les PME

- En 2005, les employeurs pourront accorder à leurs salariés une "prime exceptionnelle d'intéressement" complémentaire à l'intéressement 2004 (dans la limite de 15 % en plus ou 200 euros), qui aura les mêmes avantages que l'intéressement (exonération de charges sociales, possibilité pour le salarié de la placer sur le PEE lorsqu'il en existe un). Elle pourra être mise en place y compris dans les entreprises qui n'ont pas aujourd'hui de plan d'intéressement en vigueur (dans la limite de 200 euros par salarié).
- Les chefs d'entreprises de PME (moins de 100 salariés) pourront désormais bénéficier des plans d'intéressement. Pour lancer dès maintenant la dynamique de diffusion des accords d'intéressement dans les PME, au bénéfice de tous, les accords négociés avant le 30 septembre pourront entrer en vigueur dès l'exercice courant. ■

Loi en faveur des PME

La loi en faveur des PME, promulguée le 2 août 2005, complète la loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 (loi Dutreil). Cette première loi avait permis de relancer la création d'entreprise en France qui a progressé de 12,5 % entre 2003 et 2004.

Avec la loi en faveur des PME, il s'agit d'assurer la pérennité de ces nouvelles entreprises et de leurs emplois, notamment par la transmission, et de leur permettre de se développer et d'embaucher.

Favoriser le développement des entreprises

Par de nouvelles solutions de financement

- Pour **favoriser l'autofinancement**, une provision pour investissement est instaurée (15 000 euros sur trois ans) ; elle permet aux entreprises de moins de 20 salariés de soustraire de leur résultat fiscal le montant d'un investissement futur.
- Le **prêt participatif** est rénové : il s'agit d'étendre aux entreprises individuelles la possibilité pour un créancier de percevoir une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable en fonction des bénéfices réalisés.
- Les **dons familiaux** jusqu'à 30 000 euros, destinés à financer une opération de création ou de reprise, seront désormais **exonérés de droits** de succession.
- La **suppression du "taux d'usure"** est élargie aux entrepreneurs individuels. Cela évitera à certains entrepreneurs d'avoir recours au crédit à la consommation pour financer leurs besoins professionnels et favorisera le développement du microcrédit.

Par de nouvelles solutions de gestion

- La création d'"entreprises de travail en temps partagé" est rendue possible : elles ont pour vocation exclusive de mettre leurs salariés à disposition d'autres entreprises, à temps partiel. Ce dispositif permettra aux petites entreprises de disposer de **professionnels qualifiés à temps partiels** qu'elles ont souvent du mal à recruter et aux salariés de cumuler plus facilement plusieurs emplois à temps partiels pour reconstituer un temps plein.
- La relation existant entre le mandataire et le gérant est clarifiée grâce à la création d'un **statut de gérant mandataire**, qui clarifie les responsabilités de chacun.

Améliorer le statut des professionnels et de leurs conjoints

- Les conjoints des chefs d'entreprise collaborant à l'activité de façon régulière seront désormais dotés d'un statut juridique (conjoint collaborateur, salarié ou associé) et d'un statut social leur permettant d'**acquérir des droits propres à la retraite**. Cette affiliation pourra se faire sans charge nouvelle automatique sur l'entreprise, par un partage des cotisations entre le chef d'entreprise et son conjoint. Cette mesure permettra d'éviter que des conjoints se retrouvent démunis après un accident de la vie (divorce, veuvage...).
- Le statut de conjoint collaborateur ou associé ouvrira un **droit à la formation continue** et donnera au conjoint la faculté de valider les acquis de l'expérience, lui permettant ainsi de faire reconnaître et de valoriser ses compétences.
- La **responsabilité des conjoints sera désormais limitée** aux biens communs du couple. Ainsi, en cas de dépassement non intentionnel de son mandat de gestion, le conjoint ne pourra pas être appelé en garantie sur ses biens propres.
- La création du contrat de "collaborateur libéral" **donne un cadre juridique aux collaborateurs de professionnels libéraux** qui ne disposaient jusqu'à présent, dans la plupart des professions, que du statut de salarié. Leur future installation à leur compte ou comme associé sera ainsi facilitée.

Faciliter la transmission d'entreprise

- L'**abattement fiscal** sur les donations d'entreprise est porté de 50 à 75 % (de la valeur de l'actif). Dans ce cadre, les donations avec réserve d'usufruit (le donateur conservant la gestion de l'entreprise avant de passer la main) sont désormais possibles. Cette mesure permet de diminuer fortement les droits de succession pour les héritiers.
- Le "**tutorat en entreprise**" est créé : il permet aux anciens chefs d'entreprise de rester dans l'entreprise quelque temps, pour assurer la transition avec leur repreneur ; pour cela, possibilité leur est donnée de cumuler leur retraite et les revenus complémentaires générés par l'activité de tutorat.
- Une **prime de transmission accompagnée** est instituée, lorsque le cédant accompagne le repreneur dans ses débuts. ■

Mesures récentes pour le financement de l'innovation des entreprises

Financement direct

Création de l'Agence de l'innovation industrielle. Annoncée par le président de la République en janvier 2005 et constituée par la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, cette agence est en cours de mise en place. Elle sera dotée de un milliard d'euros avant la fin de l'année ; elle financera des grands projets coopératifs pilotés a priori par des grands groupes, mais il lui a été fixé comme objectif qu'une part significative de ses financements bénéficie à des PME.

Création de l'Agence nationale de la recherche. Annoncée par le Premier ministre et dotée d'un budget de 350 millions d'euros pour 2005, la constitution de cette agence s'est organisée fin 2004. Sa mission est de soutenir le développement des recherches fondamentales et finalisées, l'innovation et le partenariat entre les secteurs public et privé, par le financement de projets de recherche sélectionnés par appels à projets.

Création d'OSEO et développement de nouveaux produits. L'établissement public OSEO a été institué en juillet 2005 par ordonnance ; il rapproche la BDPME et l'ANVAR pour faire bénéficier les PME de l'expertise en matière d'innovation et en matière de financement de chacune de ces deux entités. Le financement de l'innovation est la priorité du nouvel établissement, qui assurera un soutien marqué à la participation des PME aux pôles de compétitivité. Les moyens du nouvel ensemble seront doublés entre 2005 et 2007, et fortement augmentés dès 2006.

Fiscalité des entreprises

- **Crédit d'impôt recherche** relèvement du plafond de 6,1 à 8 millions d'euros et introduction d'une part en volume de 5 % des dépenses de recherche plus 45 % de leur accroissement contre 50 % de l'accroissement auparavant (loi de finances initiale 2004) ; autorisation de la sous-traitance à des laboratoires européens dans un plafond de 2 millions d'euros (loi de finances rectificative 2004). Ces mesures seront encore renforcées au cours des prochains mois.

- **Jeune entreprise innovante (loi de finances initiale 2004)**

- exonération d'impôt sur les bénéfices et d'imposition forfaitaire annuelle (IFA) ;
- exonération d'impôt sur les plus-values de cession de titres, pour les associés de la jeune entreprise innovante (JEI) ;
- allègement des charges sociales patronales sur les salaires versés aux salariés participant à la recherche.

- **Mesures fiscales des pôles de compétitivité ■**

Pôles de compétitivité

Conçue comme l'un des piliers de la politique économique, la *politique des pôles de compétitivité* a pour objectif d'*accroître, à court et moyen terme, la compétitivité de l'industrie française*. La mise en réseau des entreprises, de la recherche publique et de l'enseignement supérieur est indispensable à la mobilisation de notre potentiel d'innovation. Les pôles de compétitivité exploitent les relations de proximité pour tisser ces réseaux et former de véritables "écosystèmes de la croissance". Des projets coopératifs seront financés par l'État et les collectivités locales, et la participation des entreprises y sera encouragée par des exonérations fiscales et des allègements de charges sociales.

À la suite de l'appel à projets clos le 28 février 2005, le Gouvernement a décidé, le 12 juillet 2005, de faire bénéficier **67 projets du label "Pôle de compétitivité"**. De plus, parmi ces projets, la mention de pôle mondial et de pôles à vocation mondiale en distingue particulièrement certains, au vu de leur importance pour la lisibilité de l'industrie française à l'international et de leur poids dans la compétition économique mondiale.

En termes de moyens dédiés à la politique des pôles de compétitivité, le Gouvernement a décidé de porter l'enveloppe totale dédiée par l'État, les agences et les organismes nationaux au financement des pôles à un minimum de **1,5 milliard d'euros sur 3 ans**.

Ce montant se décompose de la façon suivante :

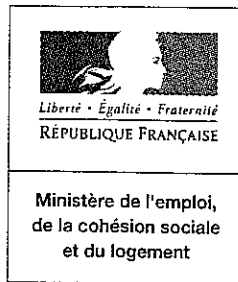
- **400 millions d'euros sur trois ans de crédits d'intervention directe**, pour le financement de projets et sous forme de crédits d'animation ;
- **300 millions d'euros d'allègements de charges sociales et d'exonérations fiscales**. Les entreprises qui participent à un projet de recherche et développement (R&D) agréé par les services de l'État et sont implantées dans une zone de R&D (zone, définie par le CIADT, où est concentré l'essentiel des moyens de R&D), bénéficient de deux types d'exonération :
 - (i) une exonération à 100 % d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés à raison des bénéfices réalisés au titre des trois premiers exercices ou périodes d'imposition bénéficiaires, puis une exonération de 50 % les deux exercices ou périodes suivants, dans la limite du plafond "de minimis" de l'Union européenne (100 000 euros par période de 3 ans en glissement) ;
 - (ii) une exonération de l'imposition forfaitaire annuelle pendant une période maximale de 5 ans. Elles bénéficient également d'allègements (à hauteur de 50 % pour les PME et 25 % pour les grandes entreprises) des cotisations à la charge des employeurs au titre des assurances sociales, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la durée du projet de R&D et au maximum sur 6 ans. Cette exonération court à compter de la date d'agrément du projet de recherche et développement. Les cotisations exonérées sont celles qui sont dues pour les salariés participant aux projets de R&D agréés (chercheurs, techniciens, gestionnaires de projet, juristes en pro-

priété industrielle et accords de technologie liés au projet, personnels chargés des tests). Les conditions précises d'agrément des projets et une première série de zonages seront déterminées d'ici à fin octobre 2005.

- **800 millions d'euros provenant des agences.** Le CIADT a en effet décidé de mobiliser la Caisse des dépôts et consignations, l'Agence nationale de la recherche, l'Agence de l'innovation industrielle (en cours de création) et OSEO, notamment pour le financement des projets des pôles de compétitivité.

Chaque pôle labellisé fera l'objet d'un **suiti individualisé** : le préfet de région concerné mettra en place un comité de coordination dédié pour chaque pôle. Ce comité aura notamment pour tâche, dans un premier temps, de préparer un contrat-cadre pour chaque pôle qui portera en particulier sur :

- la définition et la gouvernance du pôle : membres du pôle, statut juridique, représentant légal, liste des organismes participants, procédures d'approbation des projets...
- la stratégie de développement économique du pôle et ses priorités ;
- une proposition de zonage R&D pour le dispositif d'exonération ;
- les modalités de suivi et d'évaluation du pôle. ■



Addendum

1. Chèque emploi très petites entreprises (p. 10 et 11)

Le réseau des URSSAF a mis en place un système d'information et de traitement des demandes sur Internet depuis le 1^{er} septembre : www.emploi.tpe.fr ou par téléphone au 0810 123 873 (numéro azur). Vous pouvez adhérer et effectuer vos déclarations par Internet, par fax ou par voie postale. Vous connaîtrez les coordonnées du Centre Chèque emploi TPE dont vous relevez en sélectionnant votre nomenclature d'activité et la convention collective dont vous dépendez sur ce site.

2. Crédit d'impôt de 1 000 € pour les jeunes (p. 14)

Le Ministère des Finances a également mis en ligne des informations complémentaires pour obtenir le crédit d'impôt (www.impot.gouv.fr, rubrique Particuliers). Un service de renseignements téléphoniques est accessible au 0821 32 42 52 (0,12 €/mn) ou auprès de votre Centre des Impôts dont les coordonnées figurent sur les déclarations fiscales.

3. Autres précisions et compléments

La prime de 1 000 € aux chômeurs de longue durée (p. 14) est étendue à tous les bénéficiaires des minima sociaux qui reprennent une activité (décret à paraître).

Le CIRMA

- il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, à temps plein ou temps partiel avec un minimum de 20 heures par semaine (p. 16) ;
- il sera ouvert aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (décret à paraître).

Le CJE

- il s'agit d'un contrat à durée indéterminée et non à durée déterminée (p. 21).

La CRP

- le montant est de 70 % (les 5 mois suivants) et non de 50 % (p. 22).