



Mairie de Caudebec-lès-Elbeuf  
Service Vie associative  
Guillaume Mathoux, responsable  
Julie Lapert, assistante  
02.32.96.40.64

# Les contrats aidés

## Les contrats aidés

Plusieurs contrats de travail dits « aidés » sont à la disposition des associations. Ils permettent de soutenir financièrement les responsables associatifs sur une période donnée. Ces contrats sont un moyen de supporter les frais de personnel mais à terme il est conseillé d'opter pour des contrats non précaires, contrats à durée indéterminée.

### Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Quel salarié ?

Ce contrat concerne les personnes rencontrant des difficultés sociales ou d'accès à l'emploi.

- Quelle aide pour l'employeur ?

L'employeur perçoit une aide de l'Etat variant selon :

- le statut de l'employeur,
- la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle,
- la situation du bassin d'emploi,
- les difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire.

Ces aides ne peuvent excéder 95 % du taux brut du SMIC horaire (fixé à 8,86 € au 1<sup>er</sup> janvier 2010), dans la limite d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Les montants de ces aides sont fixés chaque année par un arrêté du Préfet de Région. Elles sont versées à l'organisme employeur et ne donnent lieu à aucune charge fiscale.

- La rémunération du salarié

Hors clauses contractuelles ou conventions plus favorables, le salarié perçoit un salaire équivalent au SMIC horaire (soit 8,86 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2010).

- La durée du contrat et les horaires

Le contrat de travail dure au minimum 6 mois renouvelables jusqu'à un total 24 mois. La durée minimale de travail hebdomadaire doit être au minimum de 20 heures et au maximum de 35 heures.

- L'embauche

Pour la mise en place du contrat d'accompagnement à l'emploi, une convention doit être signée avec l'Etat (ANPE) respectant certaines dispositions. Tout comme le contrat de travail, elle est renouvelable pour une durée totale de 24 mois.

- La suspension ou la rupture du contrat

Le salarié peut suspendre le CAE pour réaliser une période d'essai pouvant conduire à une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche suite à cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le salarié peut rompre ce contrat lorsqu'il justifie :

- d'une embauche pour une durée indéterminée,
- d'une embauche pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois,
- du suivi d'une formation qualifiante.

### Les contrats « emploi tremplin »

- Quel salarié ?

- Le salarié qui va être embauché en contrat « emploi tremplin » doit être demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou avoir déjà contracté un Contrat Unique d'Insertion avec l'association. Le but de ce dispositif est de pérenniser l'emploi.
- Une association sportive souhaitant recruter un joueur professionnel ou un intermittent du spectacle ne pourra pas créer ce type de contrat.

- Quel employeur ?

- Les associations proposant une activité sportive, culturelle ou de loisir peuvent souscrire ce type de contrat.

- Quel aide pour les employeurs ?

- Financé par la Région Haute-Normandie, le dispositif comprend une aide à l'emploi, un bilan de positionnement et une formation professionnelle.
- Aide financière dégressive sur 3 ans et calculée en référence aux conventions collectives ou à défaut au SMIC charges comprises.

	Année 1	Année 2	Année 3
1 <sup>er</sup> salarié	75%	50%	25%
2 <sup>ème</sup> salarié	66%	35%	15%

- La Région contribue à la formation du salarié en versant une aide financière à l'association, à hauteur de 18 €/heure, dans la limite de 90% du coût pédagogique de la formation pour une subvention plafonnée à 6 000 € par an et par année de formation. Les charges de transport et autres charges inhérentes à la formation seront prises en charge par l'employeur.

- Le contrat de travail

- Le salarié est embauché en Contrat à Durée Indéterminé et rémunéré au minimum sur la base mensuelle du SMIC ou en fonction de la grille de rémunération de la convention collective.

- Le temps maximum de travail est de 35 heures hebdomadaires maximum.

- La rupture du contrat de travail

- Le salarié comme l'employeur peut en accord avec les conventions collectives mettre fin au contrat de travail. Il est nécessaire d'avertir les services de la Région le cas échéant.