

Employeurs du secteur culturel : recrutez grâce aux contrats aides

N°5 | mai 2014



Vous trouverez, dans cette fiche synthétique, une présentation des différents contrats d'aides à l'emploi dont peuvent bénéficier les salariés et les entreprises du secteur culturel.

Tous ces contrats comportent une obligation de formation au bénéfice du salarié.

I. Le contrat unique d'insertion (CUI)

Ce contrat vise à faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés dans l'accès à l'emploi.

Ce contrat se décline sous deux formes :

- Un contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand,
- Un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand (collectivités territoriales, personnes morales de droit public, associations, etc.).

Le montant et la durée de l'aide sont fixés par arrêté pour chaque région par le Préfet de Région et sont réajustés régulièrement.

Employeurs concernés par le CUI-CIE :

- Employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage,
- Employeurs de pêche maritime,
- Chambre des métiers,
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ),
- EPIC des collectivités territoriales.

Employeurs concernés par le CUI-CAE :

- Collectivités territoriales et personnes morales de droit public,
- Organismes de droit privé à but non lucratif,
- Personnes de droit privé chargées de la gestion d'un service public.



II. Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont été créés afin d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs concernés :

- Les associations,
- Les collectivités,
- Les établissements publics,
- Les hôpitaux,
- Les maisons de retraite,
- Les structures d'insertion...

Pour être éligible à cette aide, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité financière à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Une circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012, complétée notamment par la circulaire de la ministre de la Culture et de la Communication du 5 décembre 2012, vient préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dans les régions.

Pour les employeurs relevant du domaine public, la circulaire du ministère de la culture datée du 5 décembre 2012 précise que : « *Les Etablissements publics et les opérateurs de l'Etat sous tutelle du ministère de la culture et de la communication, exclus du champ des précédents dispositifs entrent dans le champ d'application de la loi du 26 octobre, quelle que soit leur activité. (...) Le recours à des emplois d'avenir - qui ne saurait avoir vocation à répondre aux besoins de l'établissement non couverts par l'emploi statutaire -ne se substitue pas à des missions dévolues statutairement à des corps de fonctionnaires en activité dans votre établissement.* »

III. Le contrat de génération

L'objectif de ce contrat est de faciliter l'accès des jeunes à un CDI, tout en favorisant l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux EPIC (Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial).

Les modalités d'application de ce contrat diffèrent selon l'effectif de l'entreprise :

- Entreprises de 300 salariés et plus :
Elles ont l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération. Des pénalités sont prévues faute d'accord. Elles ne peuvent prétendre à aucune aide financière de l'Etat au titre du contrat de génération.

- Entreprises de 50 à 300 salariés :
Ces entreprises sont incitées par une aide financière de l'Etat à négocier un accord ou un plan d'action relatif au contrat de génération. L'aide leur est accordée aux conditions suivantes : Mise en place d'un accord collectif relatif au contrat de génération. A défaut d'accord collectif attesté par les procès-verbaux de désaccord des instances représentatives du personnel, élaboration d'un plan d'action. A défaut d'un accord collectif ou de plan d'action, les entreprises doivent être couvertes par un accord de branche étendu relatif à ce contrat.
- Entreprises de moins de 50 salariés :
Pas de contraintes ni d'incitation. Elles peuvent bénéficier de l'aide relative au contrat de génération, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales et réglementaires relatives à l'embauche et au maintien en emploi des salariés jeunes et des salariés âgés.

IV. La formation

Les contrats aidés comportent une obligation de formation au bénéfice du salarié ou une incitation forte dans le cas d'un CUX-CIE.

En ce qui concerne la formation des salariés en contrats aidés, il est nécessaire de s'adresser aux différents OPCA correspondant à l'activité de l'entreprise :

- Afdas, OPCA des professionnels du spectacle, de l'audiovisuel, des loisirs...
- CNFPT, organisme de formation des agents des collectivités locales (fonction publique territoriale)
- Uniformation, OPCA de l'économie sociale (animation socioculturelle...) Secteurs d'activité dans le champ culturel

V. Les autres contrats pouvant intéresser les acteurs du champ culturel

➡ Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Il concerne, en priorité, les jeunes de 16 à 25 ans.

➡ Le contrat de professionnalisation

Le principal objectif du contrat de professionnalisation est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle. Il concerne également les jeunes de 16 à 25 ans.

Votre cabinet d'expertise-comptable possède un Pôle « Paye et Ressources Humaines » spécialisé dans les payes des secteurs Culture & Média. N'hésitez pas à le solliciter pour vous accompagner dans le choix de contrats particuliers.

