

Panorama des MESURES POUR L'EMPLOI



RECRUTER DES JEUNES

Prime à l'embauche des jeunes stagiaires en CDI

(CDI conclus entre le 24/04/09 et le 30/09/09)

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes de moins de 26 ans ayant effectué dans l'entreprise un ou plusieurs stages d'une durée totale d'au moins 8 semaines ayant débuté entre le 1er mai 2008 et le 24 avril 2009. Ces stages devront être effectués dans le cadre d'un CAP d'un BEP, d'un bac professionnel ou d'une convention conclue au titre de l'article 9 de la loi du 31/03/06 pour l'égalité des chances.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage.• Établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.• Chambres de métiers et de l'artisanat, services à caractère industriel et commercial gérés par les CCI, chambres d'agriculture.• Groupements d'employeurs.• Employeurs de pêche maritime.
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Prime de 3000 € en cas d'embauche en CDI à temps plein ou à mi-temps minimum entre le 24/04/09 et le 30/09/09 (sauf contrats aidés).
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Formulaire de demande de prime disponible sur pole-emploi.fr, à adresser dans les 4 mois suivant la signature du CDI à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). www.asp-public.fr.

Contrat d'apprentissage

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes de 16 à 25 ans (jeunes de moins de 16 ans dans certains cas).• Jeunes de 26 à 30 ans :<ul style="list-style-type: none">- lorsque le contrat fait suite, dans un délai d'un an, à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur,- ou en cas de rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont inaptitude physique temporaire). Le nouveau contrat doit être conclu dans l'année suivant la rupture.• Sans limitation d'âge : travailleurs handicapés ou personnes porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif.• Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial (avec modalités spécifiques).
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Exonérations :<ul style="list-style-type: none">- Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges (sauf accident du travail / maladies professionnelles et retraite complémentaire) ;- Entreprises de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail / maladies professionnelles) et salariales de Sécurité sociale. Aide « zéro charge » sous certaines conditions pour des embauches réalisées entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010.• Indemnité compensatrice forfaitaire de 1 000 € minimum/ an (sauf employeur du secteur public non industriel et non commercial).• Dans les entreprises de moins de 50 salariés : aide à l'embauche de 1 800 € par apprenti supplémentaire embauché entre le 24/04/2009 et le 30/06/09.• Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles).• Crédit d'impôt : 1600 € (2200 € dans certains cas : emplois d'apprentis handicapés...)
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Conclusion du contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés). Puis transmission du contrat à la chambre consulaire (CCI, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture). Formulaire FA 13a disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr• Versement du salaire d'un montant déterminé en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans le contrat.• Inscription de l'apprenti dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis).• Désignation d'un maître d'apprentissage ou d'une équipe tutorale avec un maître d'apprentissage référent.• Dépôt à Pôle emploi de la demande d'aide :<ul style="list-style-type: none">- « zéro charge » dans les 3 mois suivant l'embauche,- à l'embauche d'apprentis supplémentaires dans les entreprises de moins de 50 salariés à l'issue des 2 mois suivant l'embauche.

Contrat de professionnalisation

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à moins de 26 ans.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue (sauf particulier employeur).
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'embauche de 1000 € (2000 € si le jeune a, au plus, un CAP ou BEP) : embauche réalisée entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010 ou transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24/04/09 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée. • Financement possible par l'OPCA des : <ul style="list-style-type: none"> - frais de formation du salarié (9,15 €/heure sauf accord collectif) et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures) ; - dépenses liées à la fonction tutorale (230 €/mois/tuteur pendant 6 mois maximum). • Réduction Fillon et dans les entreprises de moins de 10 salariés, aide « zéro charge ». • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat à verser. • Aide de l'Agefiph pour l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat de professionnalisation.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusion d'un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou d'un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois par accord collectif). • Versement d'un salaire minimum : de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du jeune. • Formation obligatoire : 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au-delà par accord collectif). Minimum : 150 h. • Désignation d'un tuteur, obligatoire ou facultative selon les secteurs. • Consultation des représentants du personnel sur les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation. • Dépôt à l'OPCA du contrat écrit et du plan de formation. Formulaire EJ 20 disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr (dont 2 volets remis par l'OPCA à la DDTEFP pour enregistrement). <i>Le défaut de réponse de la DDTEFP dans le délai d'un mois vaut enregistrement.</i> • Dépôt à Pôle emploi de la demande d'aide à l'embauche dans les 3 mois suivant l'embauche.

Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ... :

l'ensemble de ces contrats est mobilisable dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), dispositif d'accompagnement vers l'emploi durable, destiné aux jeunes de 16 à moins de 26 ans en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

RECRUTER DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Contrat de professionnalisation

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise assujettie au financement de la formation professionnelle continue (sauf particulier employeur).
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. • Réduction Fillon pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de moins de 45 ans. • Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) (jusqu'à 2000 €) versée par Pôle emploi sous certaines conditions. • Financement possible par l'OPCA des : <ul style="list-style-type: none"> - frais de formation du salarié (9,15 €/heure sauf accord collectif) et du tuteur (15 €/heure, dans la limite de 40 heures) ; - dépenses liées à la fonction tutorale (230 €/mois/tuteur pendant 6 mois maximum). • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). • Aide de l'Agefiph pour l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat de professionnalisation.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusion d'un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ou d'un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois par accord collectif). • Versement d'un salaire : au moins 85% du minimum conventionnel (plancher : 100% du SMIC). • Formation obligatoire : 15% à 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au-delà par accord collectif). Minimum : 150 h. • Désignation d'un tuteur, obligatoire ou facultative selon les secteurs. • Consultation des représentants du personnel sur les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation. • Dépôt à l'OPCA du contrat écrit et du plan de formation. Formulaire EJ 20 disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr (dont 2 volets remis par l'OPCA à la DDTEFP pour enregistrement). <i>Le défaut de réponse de la DDTEFP dans le délai d'un mois vaut enregistrement.</i> • Dépôt à Pôle emploi de la demande d'aide forfaitaire à l'employeur.

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

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés).
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs affiliés au régime d'assurance chômage (sauf particuliers employeurs), employeurs de pêche maritime et entreprises de travail temporaire (ETT et ETTI) à jour du versement des cotisations et contributions sociales. <p style="text-align: center;"><i>Sont exclues les entreprises ayant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ; - licencié un salarié en CDI pour procéder à l'embauche en CI-RMA ; - fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide mensuelle d'un montant égal au RSA versé à une personne isolée. <i>Cumul possible avec la réduction Fillon.</i> • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission à verser.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'une convention employeur / Conseil général ou Pôle Emploi. • Conclusion d'un contrat : CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois, à temps complet ou à temps partiel (20 heures par semaine minimum). • Versement d'un salaire au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel. • Mise en œuvre d'actions favorisant l'accès rapide à un emploi durable

Contrat d'avenir*

Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés).
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (société HLM...). • Organismes de droit privé à but non lucratif (associations...). • Organismes d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion...). • Collectivités territoriales (communes, départements...). • Personnes morales de droit public (GIP...).
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide forfaitaire à l'embauche d'un montant égal au RSA versé à une personne isolée. • Aide de l'Etat dégressive. Pas de dégressivité pour les ateliers et chantiers d'insertion et pendant 2 ans pour les contrats conclus avec les bénéficiaires de l'ASS depuis au moins 2 ans et âgés de plus de 50 ans. <i>Le cumul de ces 2 aides ne peut excéder le montant du salaire versé au salarié.</i> • En cas de transformation, avant son terme, du contrat d'avenir en CDI : aide forfaitaire de 1500 € (versée par l'ASP après 6 mois de CDI). • Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) dans la limite du SMIC ; - de la taxe sur les salaires ; - de la taxe d'apprentissage ; - de la participation à l'effort de construction. • Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). • Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'une convention entre : l'employeur, le salarié et la collectivité territoriale assurant la mise en œuvre du contrat (président du conseil général, maire ou président de l'établissement public de coopération intercommunale) ou la structure délégataire (Pôle emploi, Maison de l'emploi, PLIE, Mission locale...). • Conclusion d'un CDD de 24 mois (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 12 mois. Pour les salariés de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés : prolongation possible. Durée du travail : 26 heures hebdomadaires modulables sur la durée du contrat. <p><i>Le contrat d'avenir doit porter sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Versement d'un salaire : au moins le SMIC ou le minimum conventionnel. • Formation et accompagnement obligatoires pendant ou hors temps de travail. • Possibilité de mise en œuvre de périodes d'immersion dans une entreprise du secteur marchand.

* Attention : les CI-RMA et les contrats d'avenir ne pourront plus être conclus à compter du 1^{er} janvier 2010.

Contrat initiative emploi (CIE)

Publics	<ul style="list-style-type: none"> Personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi : critères fixés au niveau régional par arrêté préfectoral (le CIE est ouvert en priorité aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, non qualifiés ou qualifiés jusqu'à bac+3).
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> Tout employeur affilié au régime d'assurance chômage (sauf particulier employeur). Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Employeurs de pêche maritime. <p><i>Sont exclues les entreprises ayant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ; - licencié un salarié en CDI pour procéder à l'embauche en CIE ; - fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> Aide mensuelle de l'Etat modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur (montant fixé au niveau régional par arrêté préfectoral). <i>Cumul possible avec la réduction Fillon.</i> Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> Signature d'une convention préalable avec Pôle emploi ou mission locale ou PAIO. Conclusion d'un CDI ou d'un CDD. Durée du CDD limitée à 24 mois et fixée en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'employeur (minimum 20 heures hebdomadaires sauf difficultés particulières du titulaire du contrat). Versement d'un salaire : au moins le SMIC ou le minimum conventionnel. Mise en oeuvre d'actions favorisant l'accès rapide à un emploi durable (formation, validation des acquis de l'expérience, accompagnement...).

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Publics	<ul style="list-style-type: none"> Personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (critères fixés au niveau régional par arrêté préfectoral). Le CAE doit porter sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. <p><i>Un « CAE passerelle » d'une durée initiale de 12 mois est ouvert aux jeunes de 16 à moins de 26 ans en priorité dans les collectivités territoriales.</i></p>
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, ateliers et chantiers d'insertion...). Collectivités territoriales (communes, départements...). Personnes morales de droit public (GIP). Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). Groupements d'employeurs pour certains personnels. Associations de service aux personnes. Organisations syndicales. <p><i>Sont exclus : les services de l'Etat et les partis politiques.</i></p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> Aide de l'Etat, modulable en fonction notamment de la situation du bénéficiaire et de l'employeur (montant fixé au niveau régional par arrêté préfectoral). Au minimum : 90% du SMIC horaire brut. Exonérations : <ul style="list-style-type: none"> - des cotisations patronales de Sécurité sociale (sauf accident du travail/maladies professionnelles) dans la limite du SMIC ; - de la taxe sur les salaires ; - de la taxe d'apprentissage ; - de la participation à l'effort de construction. Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> Conclusion d'une convention préalable avec Pôle emploi. Conclusion d'un CDD de 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois (minimum 20 heures hebdomadaires sauf difficultés particulières du titulaire du contrat). Versement d'un salaire : au minimum le SMIC. Mise en oeuvre d'actions favorisant l'accès rapide à un emploi durable (formation, validation des acquis de l'expérience, accompagnement...). Possibilité de mise en oeuvre de périodes d'immersion dans une entreprise du secteur marchand.

FORMER AVANT L'EMBAUCHE

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, en capacité d'accéder rapidement à un emploi via une formation courte réalisée par l'entreprise ou un organisme de formation extérieur. Et plus particulièrement, ceux pas ou peu qualifiés ou en reconversion. <i>Il s'agit d'adapter les compétences du demandeur d'emploi à une offre d'emploi non satisfaite. Dans certaines régions, l'AFPR peut être réservée à des secteurs d'activité particuliers.</i>
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Tout employeur. à l'exception de l'Etat, les collectivités territoriales ou groupements de collectivités et les établissements publics administratifs locaux ; <i>Sont exclues les entreprises ayant licencié pour motif économique dans les 12 mois précédant la demande d'aide.</i>
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Aide au financement de la formation accordée à l'entreprise qui accueille le demandeur d'emploi pour le former au poste de travail dans la limite de 450 heures sur 122 jours calendaires maximum (4 mois de date à date).• Montant de l'aide égal :<ul style="list-style-type: none">- au maximum 5 €/heure TTC si la formation est réalisée par le futur employeur dans la limite de 2250 € ;- dans la limite de 3 600 € TTC, en cas d'intervention d'un organisme de formation.
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.• Conclusion avant le début de la formation d'une convention d'AFPR avec Pôle emploi (modèle national arrêté par Pôle emploi).• A l'issue de la formation, embauche du stagiaire en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou contrat de professionnalisation (durée du travail : au moins 20 heures/semaine) ou CTT et CTTI sous certaines conditions.



FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Réduction Fillon

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Tout salarié
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Entreprises affiliées au régime d'assurance chômage et soumises au régime général de la Sécurité sociale (sauf particuliers employeurs).• Entreprises relevant de certains régimes spéciaux (marins, mines, clerks et employés de notaire).• Employeurs de salariés agricoles.• Etablissements publics industriels et commerciaux.• Sociétés d'économie mixte.
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité sociale, sur les rémunérations inférieures à 160% du SMIC.<ul style="list-style-type: none">- Entreprises de 20 salariés et plus : coefficient de réduction maximal de 0,26. <i>En cas de dépassement de l'effectif de 19 salariés en 2008, 2009 ou 2010 : application du coefficient de réduction des moins de 20 salariés (0,281) pendant 3 ans.</i>- Entreprises de moins de 20 salariés : coefficient de réduction maximal de 0,281. <i>Le même avantage est accordé aux groupements d'employeurs pour les cotisations dues sur les rémunérations des salariés exclusivement mis à la disposition d'entreprises membres dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.</i><i>Cumul possible avec le CIE, le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans, le CI-RMA, la réduction portant sur l'avantage en nature dans les hôtels, cafés, restaurants.</i>• Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent en outre, bénéficier de l'aide à l'embauche dans les TPE dite « zéro charge »
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Aucune.

Aide « zéro charge » à l'embauche dans les TPE

Publics	<ul style="list-style-type: none">• Salariés embauchés à compter du 4 décembre 2008, en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à déterminée (CDD) d'au moins un mois.• Salariés en renouvellement de CDD pour une durée supérieure à un mois ou en CDD transformé en CDI.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none">• Entreprises de moins de dix salariés :<ul style="list-style-type: none">- éligibles à la réduction Fillon ;- à jour de leurs obligations vis-à-vis de l'URSSAF et de l'assurance chômage.
Avantages	<ul style="list-style-type: none">• Aide financière accordée au titre des gains et rémunérations versés en 2009, en complément de la réduction « Fillon ». Maximale au niveau du Smic - elle couvre les 14 points de charges non exonérés dans le cadre de la réduction « Fillon » - , dégressive ensuite pour devenir nulle pour les rémunérations horaires au moins égales à 1,6 SMIC. <i>Aide cumulable avec le contrat d'accompagnement dans l'emploi et le contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée de moins de 45 ans.</i>
Formalités	<ul style="list-style-type: none">• Formulaire de demande à adresser à Pôle emploi services.

AIDES DE L'AGEFIPH

L'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) accorde aux entreprises, sous certaines conditions, des aides pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés : aide à l'apprentissage, prime à l'insertion, aides à la formation, financement d'actions de maintien dans l'emploi, aides à l'aménagement des lieux de travail...

Pour connaître le montant et les conditions d'attribution de ces aides :

- site Internet : www.agefiph.fr
- délégations régionales de l'AGEFIPH

AIDES À LA CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE :

Aide aux chômeurs (ACCRE et ARCE) et nouvel accompagnement (NACRE)

Publics	<p>ACCRE (aide au chômeur créateur d'entreprise)</p> <ul style="list-style-type: none">• Demandeurs d'emploi (DE) :<ul style="list-style-type: none">- indemnisés au titre de l'ARE (aide au retour à l'emploi) ;- ou susceptibles de l'être ;- ou non indemnisés inscrits depuis au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois.• Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ATA, ASS, allocation veuvage).• Salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire qui reprennent son activité.• Personnes remplissant les conditions pour bénéficier du contrat emploi-jeune ou dont le contrat a été rompu avant le terme de la période de versement de l'aide de l'État.• Bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) entrant dans l'une des catégories énumérées ci dessus.• Personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible.• Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité. <p><i>Peuvent bénéficier du dispositif NACRE les publics énumérés ci-dessus ainsi que les DE de 50 ans et plus. Les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE bénéficiaires de l'ACCRE peuvent prétendre à l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).</i></p>
Avantages	<p>ACCRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Exonération pendant 12 mois des cotisations de Sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) plafonnée à 120% du SMIC.• Maintien de la protection sociale et du versement des minima sociaux. <p>ARCE</p> <ul style="list-style-type: none">• Aide d'un montant total égal à la moitié des allocations d'assurance chômage qui restent dues lors du début d'activité. <p>NACRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Suivi (appui technique, aide au conseil) et aide financière (prêt à taux zéro).
Formalités	<p>ACCRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Demande adressée au centre de formalités des entreprises (CFE) accompagnée d'un dossier de présentation du projet jusqu'à 45 jours après le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise. Formulaire disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr• Transmission du dossier par le CFE à l'URSSAF qui statue dans le délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation. <p>ARCE</p> <ul style="list-style-type: none">• Demande d'aide à Pôle emploi. <p>NACRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Signature d'un contrat d'accompagnement entre le créateur repreneur et l'opérateur d'accompagnement conventionné par l'Etat.

**Ce panorama des mesures pour l'emploi
est mis à jour régulièrement sur
www.pole-emploi.fr**

Pour en savoir plus, consultez les sites internet :

www.pole-emploi.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr
www.entreprises.gouv.fr
www.afpa.fr
www.mission-locale.fr
www.apec.fr

Ces informations sont générales.
Des situations particulières, régionales ou locales, peuvent entraîner
des dispositions différentes. Contactez votre conseiller.

Direction Générale Pôle emploi
Immeuble le CINETIC
1, avenue du Docteur Gley - 75987 PARIS cedex 20

