



**Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Etablissements
de l'Enseignement Catholique**

277 rue Saint-Jacques – 75240 PARIS Cedex 05
Tél. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 - mail : fnocec@scolanet.org

Aux Présidents d'UDOGEC / UROGEC

Pour information à :

M. le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique
MM les Membres du Conseil d'Administration
MM les Secréaires Techniciens
MM les Directeurs Diocésains

Note d'information n° 2005-09

Paris, le 22 avril 2005

Objet : Contrats aidés : dispositif à partir du 1^{er} mai 2005

Madame, Monsieur,

Vous le savez, le dispositif concernant les « contrats aidés » fait l'objet d'une modification en profondeur, dans le cadre du plan de cohésion sociale.

Certains types de contrats sont supprimés, d'autres modifiés. Les nouvelles mesures seront applicables en général au 1^{er} mai 2005.

Vous êtes nombreux à attendre des précisions. Nous vous adressons en conséquence des fiches techniques résumant les contrats pouvant intéresser les OGEC/AEP, qui paraîtront dans la prochaine mise à jour DSEL :

- I. CIE « nouvelle formule »,
- II. CAE, qui remplace à la fois le CES et le CEC,
- III. Le contrat « jeune en entreprise », destiné à favoriser l'embauche sous contrat à durée indéterminée de jeunes peu qualifiés,
- IV. Le contrat d'avenir, pour les salariés en très grande difficulté,
- V. Le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA),

Mais vous noterez une des principales modifications apportées par la nouvelle législation : il s'agit du fait que la gestion du dispositif se fait localement. Les aides pour un même type de contrat peuvent varier d'un département ou d'une région à l'autre, selon la situation de l'emploi et les options retenues.

Nous vous invitons en conséquence à prendre contact avec votre DDTE ou votre ANPE, qui sauront vous indiquer les orientations favorisées dans votre secteur. Par ailleurs, nous prenons contact avec le Ministère de l'Education Nationale, qui finance les CAE et les CA de l'Enseignement Public, pour savoir si vous devrez vous adresser également aux rectorats.

Cas particuliers du CI-RMA, ce contrat devrait être plus facilement accessible aux employeurs du secteur « marchand » qu'aux OGEC/AEP, même si le code du travail désigne toutes les entreprises assujetties à l'assurance chômage. Les OGEC/AEP se verront probablement orientés vers des contrats d'avenir, qui en sont très proches.

Transformation du CIVIS : cet intitulé ne désigne plus un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'insertion faisant l'objet d'une convention entre un jeune et le service de l'emploi.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

S. GUIRAUD
Juriste

I. Contrat initiative-emploi (CIE) : nouvelle formule.

Un nouveau dispositif va remplacer celui qui existe, à partir du 1^{er} mai 2005.

Références des textes

Code du travail : Articles L. 322-8 et R. 322-16 à R. 322-16-3

Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 (cohésion sociale)

Décret 2005-243 du 17 mars 2005 relatif au CIE et au CAE

[Circulaire DGEFP n°2005 – 11 du 21 mars 2005](#)

1. Objet

Le CIE a pour objet de faciliter l'insertion des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

2. Employeurs concernés

Ce sont notamment les employeurs de métropole assujettis au régime d'assurance chômage (donc les OGEC/AEP).

Ils ne doivent pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat. *La date de licenciement à considérer est celle de la fin du contrat de travail, que le préavis soit effectué ou non.*

Ils doivent en outre être à jour du paiement de leurs cotisations.

3. Salariés concernés

Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi peut bénéficier d'un CIE.. Les services publics locaux de l'emploi décident de l'éligibilité des demandeurs à ce dispositif.

4. Convention préalable à l'embauche.

Une convention d'une durée maximale de 24 mois (ou de la durée du contrat, s'il est à durée déterminée) doit être signée avec l'ANPE, agissant pour le compte de l'Etat, avant l'embauche.

Dans le cas d'un CDD, la convention peut être renouvelée deux fois, dans la limite de 24 mois.

Qu'il s'agisse de la convention initiale ou de renouvellement, l'ANPE examinera la situation locale de l'emploi pour le métier concerné, la capacité contributive de l'employeur et la situation du salarié.

La convention peut prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'accompagnement du bénéficiaire du contrat. C'est l'ANPE qui juge de la nécessité de telles clauses.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des CIE. Ils reçoivent, chaque trimestre dans les entreprises de plus de 300 salariés et chaque semestre dans les autres entreprises, un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance de ces contrats.

5. **Exécution du contrat**

✓ **Contrat écrit, à durée déterminée ou indéterminée**

Le CIE est un contrat de travail écrit conclu, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. Il peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée maximale et les conditions de renouvellement du CDD doivent être fixées par décret.

S'il s'agit d'un CDD, celui-ci doit faire expressément référence au dispositif du CIE, sans quoi il sera réputé à durée indéterminée.

Le CIE peut être conclu pour pourvoir un poste permanent dans l'entreprise. En revanche, un CIE sous forme de CDD ne peut être conclu pour le remplacement d'un salarié absent.

Le CIE à durée déterminée peut être suspendu, afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. Si la période d'essai se conclut par une rupture,

✓ **Statut du salarié**

Les titulaires d'un CIE bénéficient de toutes les dispositions des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'établissement. Leur rémunération, en particulier, est fixée en fonction des grilles conventionnelles.

La durée du travail est de 20 heures par semaine au minimum (exception : personnes ayant des difficultés particulières).

Si la convention avec l'Etat le prévoit, ils bénéficient également d'actions de formation ou d'accompagnement professionnel.

Ils sont exclus du calcul de l'effectif jusqu'à la fin du CIE.

6. **Aides pour l'employeur**

L'employeur bénéficie des réductions et exonérations de charges habituelles (Fillon, notamment).

Mais il bénéficie également d'une aide de l'Etat destinée à couvrir une partie du coût du contrat initiative emploi et, le cas échéant, du coût des actions de formation et d'accompagnement professionnel prévus par la convention.

C'est un arrêté du Préfet de Région qui fixe chaque année le montant de l'aide, en prenant notamment en compte la qualité des actions d'accompagnement et de formation, le statut de l'employeur, la situation locale de l'emploi.

Le montant maximal de l'aide a été fixé par un décret du 17 mars 2005 à 47% du montant horaire du SMIC par heure de travail. L'aide est versée mensuellement par avance.

En cas de rupture du contrat avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit rembourser la totalité des aides perçues, sauf dans les cas suivants :

- faute du salarié (le décret ne précise pas qu'il doit s'agir d'une faute lourde ou grave, mais les règles conventionnelles s'appliquent)
- inaptitude avec impossibilité de reclassement
- rupture en cours de période d'essai
- rupture d'un CDD résultant d'un accord commun et sans équivoque
- embauche du salarié par l'employeur



II Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Référence des textes

Articles L 322 4 7 et 322 4 9 et R 322 16 à 322 16 3 3 du code du travail

[Décret n° 2005-243](#) du 17 mars 2005

[Circulaire DGEFP n°2005 – 12 du 21 mars 2005](#)

Le dispositif du CAE se substitue à partir du 1^{er} mai à ceux du CES et du CEC.

L'entrée en vigueur aura lieu le 1^{er} janvier 2006 Outre-Mer et à Saint-Pierre et Miquelon.

Les CES et CEC en cours peuvent éventuellement être renouvelés (limite de durée totale : 3 ans pour les CEC, 12 mois sauf exception (24 mois) pour les CES). Le renouvellement d'un CES ne peut avoir pour effet de le prolonger au-delà du 31 décembre 2005.

1. Objet du contrat

Le CAE ne peut être conclu que pour répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

2. Employeurs concernés

Ce sont les employeurs du secteur non marchand, (organismes à but non lucratif, collectivités territoriales, autres personnes morales de droit public ou privé chargées de la gestion d'un service public). Les OGEC/AEP en font partie.

3. Salariés concernés

Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Aucune liste précise de bénéficiaires n'est prévue. En pratique, c'est aux acteurs locaux du service public de l'emploi (services déconcentrés du ministère de l'emploi, ANPE), qu'il appartient d'apprécier l'éligibilité de chaque personne.

Il n'est pas nécessaire que la personne soit inscrite à l'ANPE.

4. Convention préalable

Une convention d'une durée minimale de 6 mois et de 24 mois au maximum doit être signée avec l'ANPE, agissant pour le compte de l'Etat, avant l'embauche.

Elle peut être renouvelée deux fois, dans la limite des 24 mois précités.

Qu'il s'agisse de la convention initiale ou de renouvellement, l'ANPE examinera la situation locale de l'emploi pour le métier concerné, la capacité contributive de l'employeur et la situation du salarié.

La convention peut prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'accompagnement du bénéficiaire du contrat.

C'est l'ANPE qui juge de la nécessité de telles clauses.

L'incitation sera forte vis à vis des employeurs.

5. Exécution du contrat

✓ Contrat à durée déterminée pour 6 à 24 mois

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de travail à durée déterminée, conclue pour une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et l'Etat.

Le CAE peut être suspendu, afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le CAE peut par ailleurs être rompu par le salarié avant l'échéance du terme en vue d'une embauche sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut aussi être rompu avant l'échéance du terme

- par accord des parties
- en cas de faute lourde ou grave du salarié ou de force majeure (*attention : la notion de force majeure a un sens bien particulier, s'informer auprès de l'UDOGEC.*)

Le salarié sous CAE est exclu du calcul de l'effectif salarié.

✓ Statut du salarié

La durée hebdomadaire du travail prévue au contrat ne peut être inférieure à 20 heures, sauf pour les personnes rencontrant des difficultés particulières justifiant un tel aménagement : la convention doit alors le prévoir expressément.

Dans l'enseignement public, les salariés sous CAE seront embauchés pour effectuer 26 heures par semaine en moyenne.

Comme dans le cadre du contrat emploi-solidarité, sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salarié titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit une rémunération égale au produit du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail.

Si la convention avec l'Etat le prévoit, le salarié bénéficie d'actions de formation ou d'accompagnement professionnel.

Il est électeur et éligible dans les conditions de droit commun.

6. Aides de l'Etat

L'employeur bénéficie :

- **d'une aide financière de l'Etat** modulable en fonction des conditions économiques locales, des difficultés d'accès à l'emploi du salarié, de la catégorie de l'employeur et de ses initiatives en matière d'accompagnement et de formation professionnelle du salarié. Un arrêté du Préfet de région fixe chaque année le montant de l'aide.

Le montant maximal a été fixé par un décret du 17 mars 2005 à 95% du montant horaire du SMIC par heure travaillée. Le taux moyen serait de 70%, pour une fourchette allant de 40% à 90%.

Dans l'enseignement public, le ministère de l'Education Nationale complètera à concurrence de 100% de la partie restant à charge de l'employeur. Des contacts sont en cours, pour que les OGEC bénéficient des mêmes compléments. Vous serez informés en temps voulu du résultat de la démarche.

L'aide est versée mensuellement par avance. L'employeur adresse tous les trimestres au CNASEA un justificatif des heures effectuées.

L'Etat peut en outre contribuer au financement des actions d'orientation, d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience dispensées au bénéficiaire du contrat.

En cas de rupture du contrat avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit rembourser la totalité des aides perçues, sauf dans les cas suivants :

- faute du salarié
- inaptitude avec impossibilité de reclassement
- rupture en cours de période d'essai
- rupture d'un CDD résultant d'un accord commun et sans équivoque
- embauche du salarié par l'employeur : nous supposons qu'il s'agit d'une embauche sous contrat de travail « ordinaire ».

• **d'une exonération de cotisations patronales.**

Il s'agit des cotisations suivantes (sur la part de la rémunération correspondant au SMIC) :

- assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse),
- accidents du travail
- allocations familiales,
- taxe sur les salaires,
- participation à l'effort de construction.

Toutes les autres cotisations et charges restent dues.

Les aides et exonérations ouvertes au titre du CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide à l'emploi.



III. Contrat jeune en entreprise

Références des textes

- *Code du travail : Articles L. 322-4-6 et L. 322-4-6-1 à L. 322-4-6-5 (principes et gestion du dispositif), D. 322-8 à D. 322-10-4 (aide versée à l'employeur)*
- *Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19 janvier) ;*
- *Décret n° 2005-221 du 9 mars 2005 (JO du 11 mars) : montant de l'aide de l'Etat*

1. Objet du contrat

Ce contrat vise à faciliter l'embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes de 16 à moins de 23 ans ou de 16 à moins de 26 ans selon leur niveau de formation.

2. Salariés concernés

Sont concernés les jeunes de 16 à 22 ans révolus (jusqu'à leur 23e anniversaire) au moment de la conclusion du contrat de travail.

Pour les embauches réalisées depuis le 1er avril 2005, cette limite d'âge est portée à 25 ans révolus (soit jusqu'au 26e anniversaire) pour un jeune d'un niveau de formation VI ou V bis, bénéficiaire de l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Le jeune ne doit pas avoir été employé dans l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il était titulaire d'un contrat de travail temporaire, d'un CDD (y compris dans le cadre des formations en alternance : professionnalisation, qualification, d'adaptation, d'orientation ou d'un contrat d'apprentissage).

Le contrat « jeune en entreprise » concerne les jeunes dont le niveau de formation est inférieur ou égal à tout diplôme de niveau IV (niveau bac). D'une façon générale, est visé tout diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général ou professionnel.

L'aide à l'employeur est ouverte pour les embauches de jeunes sans qualification mais aussi les jeunes titulaires d'un BEP ou d'un CAP : le montant de cette aide dépend du niveau de qualification du jeune embauché.

3. Employeurs concernés

Tous les employeurs cotisant au régime d'assurance chômage de l'Unedic (à l'exception des particuliers), donc les OGEC/AEP, ainsi que les entreprises de pêche maritime peuvent conclure des contrats jeunes, si les conditions suivantes sont réunies :

- n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant le recrutement. Ce délai s'apprécie en fonction de la date de notification du licenciement pour motif économique.
- être à jour de leurs cotisations et contributions sociales.

Un groupement d'employeur peut également procéder à des embauches dans le cadre du dispositif « jeune en entreprise ». Le jeune peut alors travailler indifféremment dans chacune des entreprises du groupement. Si le jeune est embauché par un des employeurs du groupement qui devient son employeur unique avant la fin de la période des trois ans, l'aide est versée à cet employeur pour la période restante ; le groupement n'aura pas à rembourser les sommes qu'il a perçues.

4. Contrat de travail

Obligatoirement conclu à durée indéterminée, le contrat est à temps plein ou à temps partiel (mi-temps minimum pour ouvrir droit à l'aide de l'Etat).

Le jeune embauché bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise. Il reçoit le salaire prévu par la convention collective pour le poste occupé.

5. Aide financière pour l'employeur

Le contrat jeune en entreprise ouvre droit à une aide forfaitaire de l'Etat calculée par référence aux charges patronales obligatoires de toutes natures assises sur le salaire (sécurité sociale, chômage, retraites complémentaires...).

Accordée pour une durée de 3 ans au plus à compter de la date d'embauche, l'aide est versée à taux plein les 2 premières années et à 50 % du forfait la 3ème année.

L'aide est versée à l'employeur à la fin de chaque trimestre.

Le cumul avec d'autres aides à l'emploi est impossible à l'exception de :

- l'allègement « Fillon »
- les aides de l'AGEFIPH et la GRTH en milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés.

Le montant de l'aide est de 150 € par mois pour un contrat de travail à temps plein.

Pour l'embauche de jeunes d'un niveau de formation V bis ou VI, qui n'ont pas achevé un cycle complet de CAP ou BEP ou qui n'ont pas eu accès à la classe de seconde, le montant de l'aide est de 300 € par mois, qu'ils soient âgés de 16 à 22 ans révolus ou de 23 à 25 ans révolus et bénéficiaires d'un CIVIS. Lorsque le salarié travaille à temps partiel, l'aide est donnée au prorata.

N.B. : ce type de contrat étant jusqu'à présent peu usité dans les OGEC, nous ne revenons pas sur le dispositif antérieur, qui prévoyait une aide moins élevée.

6. Suspension ou rupture du contrat de travail

L'employeur doit informer l'Assedic en cas de rupture, de suspension ou de modification du contrat de travail entraînant un changement de son montant ou l'interruption de son versement.

Toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à 15 jours interrompt le versement de l'aide pour une durée équivalente.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme des 3 ans, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'Etat.

Le reversement de l'aide n'est pas dû en cas de rupture en cours de période d'essai, de licenciement pour motif économique, pour faute grave ou faute lourde du salarié, pour force majeure, inaptitude professionnelle ou médicale.

Le contrat peut être rompu sans préavis à l'initiative du jeune, afin de permettre à ce dernier de s'engager dans un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou une action de formation professionnelle continue.

La demande d'aide comporte :

- Un engagement de l'employeur de respecter les conditions d'attribution de l'aide,
- Une déclaration du salarié relative à son identité, son âge et son niveau de formation.

Elle doit être déposée par l'employeur auprès de l'Assedic dont il relève (le GARP en région Ile de France), et ce au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'embauche (disposition applicable à compter du 1er avril 2005).

Pour gagner du temps, le formulaire de demande de soutien à l'emploi des jeunes (12174*01) est disponible sur Internet :

- À remplir en ligne à partir de www.travail.gouv.fr,
- Ou à télécharger sur le site de l'UNEDIC.



IV. Contrat d'avenir

[Code du travail articles L322-4-10 à L322-4-13](#)

[Code du travail articles R322-17 à R322-17-12](#)

[Circulaire DGEFP n°2005-13 du 21 mars 2005](#) relative à la mise en œuvre du Contrat d'Avenir (CA)

1. **Objet**

Le contrat d'avenir est destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

2. **Employeurs concernés**

Sont concernés les employeurs du secteur non marchand. (dont les OGEC/AEP) :

- collectivités territoriales,
- personnes morales de droit public
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- autres organismes de droit privé à but non lucratif (associations, comités d'entreprise, syndicats professionnels...),
- ateliers et chantiers d'insertion.

3. **Bénéficiaires du contrat d'avenir**

Ce contrat est réservé aux bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.

Les périodes au cours desquelles les droits à ces allocations se sont succédés au cours des 12 derniers mois sont cumulables pour atteindre les 6 mois nécessaires.

Lorsqu'elles ne remplissent pas la condition d'ancienneté de 6 mois de droits à l'une de ces allocations, les personnes qui bénéficient d'un aménagement de peine et celles précédemment détenues, prévenues ou condamnées, peuvent bénéficier d'un contrat d'avenir.

Lorsque la personne a droit simultanément à plusieurs allocations, le contrat est signé avec l'intéressé en fonction de l'allocation dont le montant versé le mois civil précédent est le plus important.

4. **Conclusion préalable d'une convention**

La conclusion du contrat d'avenir nécessite la signature d'une convention entre :

- le salarié,
- l'employeur,
- le président du conseil général ou le maire (ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale),
- le représentant de l'Etat.

La convention est conclue pour une durée de 2 ans, renouvelable pour 12 mois. La situation du salarié est réexaminée tous les 6 mois.

Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir.

Elle fixe :

- les conditions d'accompagnement dans l'emploi du salarié,
- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en oeuvre à son profit.

5. Référent

Un référent (une personne physique ou, à défaut, un organisme chargé du placement ou de l'insertion) désigné par le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale, est chargé, dès la conclusion de la convention de contrat d'avenir, d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

En cas de rupture du contrat d'avenir avant le terme initialement fixé, la convention est résiliée de plein droit.

6. Statut du salarié

✓ **Contrat de travail**

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée.

La durée initiale du contrat est de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, la limite de renouvellement peut être de 36 mois.

La période d'essai est d'1 mois, sauf si une clause de la convention prévoit une durée inférieure.

La durée de travail hebdomadaire est fixée à 26 heures. Elle peut varier, dans la limite d'un tiers de sa durée, sur tout ou partie de l'année, à condition de ne pas dépasser les 35 heures hebdomadaires et de respecter la moyenne de 26 heures hebdomadaires sur toute la période du contrat.

Le salarié doit suivre des actions de formation et d'accompagnement, qui peuvent être menées pendant et en dehors du temps de travail.

Lorsqu'il est signé par le président du conseil général, le contrat d'avenir peut tenir lieu de contrat d'insertion.

✓ **Suspension et rupture du contrat**

Le salarié peut suspendre son contrat en vue d'effectuer une période d'essai susceptible de conduire à une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le salarié peut rompre le contrat d'avenir 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.

Une attestation de compétences est délivrée par l'employeur et est prise en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

✓ **Rémunération**

Le salarié perçoit un revenu dont le montant doit être au moins égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées. Pour 26 heures, ce montant sera de 857 € brut (valeur au 01/05/05).

7 Aide pour l'employeur

Au titre d'une embauche sous contrat d'avenir, l'employeur bénéficie :

- D'une aide versée par l'organisme débiteur de l'allocation de RMI, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé perçue par le bénéficiaire du contrat. Son montant est égal à celui du RMI garanti à une personne isolée. Soit actuellement 425.40 € par mois.

→ **D'une aide dégressive** de l'Etat. Le montant de cette aide, calculé sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute versée au salarié et le montant de l'aide versée par le débiteur de l'allocation de RMI, d'ASS ou d'API, :

- la 1ère année : 75 % du différentiel à la charge de l'employeur,
- la 2ème année : 50 % du différentiel,
- la 3^{ème} année (ainsi que les 4ème et 5ème années lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de 50 ans et plus à la date d'embauche) : à 25 % du différentiel.

Concrètement, cette aide représentera environ 399 € la première année, 690 € la seconde et 558 € la troisième année.

→ **D'une aide forfaitaire de l'Etat** en cas d'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée avant la fin du contrat d'avenir : une aide de 1500 € est alors versée à l'employeur par l'Etat, à la condition que le salarié ait déjà effectué 6 mois de présence effective chez l'employeur.

→ **D'une exonération de charges.** Le contrat d'avenir ouvre droit à exonération des cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse), des accidents du travail et des allocations familiales dues pendant la durée de la convention sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par la durée mensuelle du travail équivalente à 26 heures hebdomadaires.

Toutes les autres cotisations et charges sur salaires restent dues. Il n'y a pas d'exonération sur la part du salaire excédant le SMIC ou sur les salaires des heures au-delà de la 26^{ème}.

→ **Interruption et/ou reversement des aides.** En cas de dénonciation du contrat, l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues, ainsi que le montant des cotisations patronales de sécurité sociales exonérées.

Sauf dérogation, en cas de suspension du contrat à cause d'incapacité médicalement constatée, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de congé légal de maternité, de paternité ou d'adoption, le versement des aides est interrompu pendant cette période et les sommes indûment perçues sont reversées.

8 Articulation entre le contrat d'avenir et l'ASS

Pendant la durée du contrat d'avenir, le salarié bénéficiaire de l'ASS continue à recevoir son versement mais elle est minorée de l'aide de 425,40 EUR versée par le débiteur de l'allocation. Cependant, l'intégralité de l'allocation est versée à son bénéficiaire lorsque son contrat est suspendu le temps d'effectuer une période d'essai visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Lorsque le contrat est interrompu pour toute autre raison qu'une embauche ou qu'il n'est pas renouvelé et que le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion de son contrat est maintenue ou rétablie.



V. CI-RMA. Fiche éditée par le ministère du travail.

La possibilité de conclure un CI-RMA est réservée aux employeurs du secteur privé assujettis au régime d'assurance chômage et aux employeurs de la pêche maritime. Sont notamment exclus les particuliers employeurs et les collectivités territoriales, ces dernières pouvant conclure des « contrats d'avenir » ou des « contrats d'accompagnement dans l'emploi ».

Quels sont les bénéficiaires ?

Le CI-RMA concerne les bénéficiaires du RMI, de [l'allocation de solidarité spécifique](#) ou de l'allocation de parent isolé (API) dont les droits à l'une ou l'autre de ces allocations ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion de la convention signée par l'employeur.

Pour apprécier si cette condition est remplie, les périodes au cours desquelles les droits à l'ASS, à l'API ou au RMI ont été ouverts sont cumulables, lorsqu'elles se sont succédé au cours des 12 derniers mois. Ainsi, par exemple, la condition sera remplie si, au cours des 12 derniers mois, le salarié qui doit être embauché dans le cadre d'un CI-RMA a eu des droits ouverts à l'ASS pendant 4 mois puis des droits ouverts au RMI pendant 2 mois.

Les bénéficiaires du RMI doivent conclure un « contrat d'insertion » pour pouvoir prétendre à cette prestation : le CI-RMA conclu par ces bénéficiaires peut tenir lieu de contrat d'insertion.

Peuvent également conclure un CI-RMA lorsqu'elles ne remplissent pas la condition d'ancienneté de six mois de droits au RMI, à l'API ou à l'ASS, les personnes titulaires de l'une de ces allocations qui bénéficient d'un aménagement de peine ainsi qu'au moment de leur libération, les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées.

Quelles sont les caractéristiques ?

Un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, à temps partiel ou à temps plein

Le CI-RMA doit obligatoirement être établi par écrit. Il peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire. Dans les deux cas, il peut s'agir d'un contrat à temps partiel d'au moins 20 heures par semaine, ou d'un contrat à temps plein.

Un décret doit fixer les conditions dans lesquelles la durée hebdomadaire du travail des bénéficiaires du CI-RMA pourra être modulée sur tout ou partie de l'année, dans la limite de la durée légale de 35 heures.

Le CI-RMA, conclu pour une durée initiale minimale de 6 mois, peut être renouvelé deux fois sans pouvoir excéder une durée totale de 18 mois, sous réserve que la convention liant le département ou l'Etat et l'employeur soit également renouvelée.

La durée du renouvellement ne peut être inférieure à trois mois.

Sous réserve de clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre, la période d'essai au titre du CI-RMA est fixée à un mois.

La nécessité d'une convention préalable

Avant l'embauche, l'employeur doit signer une convention avec la collectivité débitrice de la prestation (RMI, API, ASS) dont bénéficie le futur titulaire du CI-RMA, c'est-à-dire :

- pour les bénéficiaires du RMI, le département représenté par le président du conseil général ;
- pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, l'Etat représenté par l'ANPE.

Cette convention doit notamment préciser les objectifs poursuivis en matière d'orientation professionnelle, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience ainsi que les actions projetées par l'employeur au titre de la mise en œuvre du parcours d'insertion. Un bilan de parcours d'insertion doit être établi par l'employeur au terme de chaque convention.

L'employeur doit désigner un tuteur qui a pour mission d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le bénéficiaire du CI-RMA.

Pour pouvoir conclure une telle convention, et le CI-RMA qui lui est lié, l'employeur doit attester :

- être à jour du paiement de ses cotisations et contributions sociales. Le respect de cette obligation, apprécié par l'organisme de recouvrement dont relève l'employeur (en principe l'Urssaf), étant également requis pour le renouvellement de la convention et du contrat ;
- ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du CI-RMA ;
- ne pas avoir licencié un salarié en CDI dans le but de conclure un CI-RMA. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée, avec obligation pour l'employeur de rembourser l'aide versée.

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le président du conseil général ou l'ANPE informe au préalable l'employeur de son intention de dénoncer ou de suspendre la convention. Celui-ci dispose d'un délai de 7 jours francs pour faire connaître ses observations. La dénonciation de la convention entraîne le remboursement par l'employeur des aides perçues.

Les aides à l'employeur

L'employeur qui embauche un bénéficiaire du RMI, dans le cadre d'un CI-RMA, bénéficie, au titre de chaque contrat signé, d'une aide forfaitaire versée par le débiteur de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CI-RMA (c'est-à-dire le conseil général s'il s'agit du RMI ou l'Etat s'il s'agit de l'ASS ou de l'API), dont le montant est égal au montant du RMI garanti à une personne isolée (soit 425,40 € par mois en 2005). Cette aide est versée mensuellement par avance. Pour les bénéficiaires du RMI, elle peut être complétée par la prise en charge, par le département, de tout ou partie des frais liés à l'embauche (par exemple, les frais liés à la visite médicale obligatoire) et des frais engagés pour dispenser au salarié, pendant la durée de son temps de travail, une formation, à l'exclusion de celle résultant du devoir d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

L'aide versée au titre du CI-RMA ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, exception faite de l'allègement de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires.

Ce que perçoit le bénéficiaire du CI-RMA

Le bénéficiaire du CI-RMA perçoit :

- un revenu minimum d'activité (RMA) dont le montant est au moins égal au produit du SMIC (7,61 euros bruts de l'heure depuis le 01/07/2004) par le nombre d'heures de travail effectuées. Ce RMA est versé par l'employeur. Il continue en outre de percevoir l'allocation dont il bénéficiait au moment de la conclusion du CI-RMA, diminuée, en principe, du montant de l'aide versée à l'employeur.

La suspension ou la rupture anticipée

Le CI-RMA peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à six mois, ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification.

En cas de rupture du CI-RMA pour un motif autre que celui visé ci-dessus, ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat (RMI, ASS ou API) est maintenu ou rétabli dans des conditions spécifiques à chacune de ces allocations.

A la demande du salarié, le CI-RMA peut également être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en CDI ou en CDD d'au moins six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Référence des textes :

Code du travail : Art. L. 322-4-15 à L. 322-4-15-9, R. 322-15 à R.322-15-3 et Art. D. 322-22-1 à D. 322-22-11

Derniers textes publiés : Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19) ; Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 (JO du 18) ; Décret n° 2005-265 du 24 mars 2005 (JO du 25)

