

# Contrats aidés, Ateliers et Chantiers d'insertion

dans la Loi de  
Programmation pour la  
Cohésion Sociale

septembre 2005

## Une définition légale pour les chantiers d'insertion

« [Art. L. 322-4-16-8 du code du travail](#) - Les ateliers et chantiers d'insertion sont des dispositifs portés par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale ou par un organisme de droit privé à but non lucratif ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées au I de l'article L. 322-4-16 afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle, en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale, et qui a conclu avec l'Etat une convention visée à l'article précité.

« Les ateliers et chantiers d'insertion assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives de personnes mentionnées au I de l'article L. 322-4-16 et organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. »

# Deux approches pour quatre contrats

- des contrats dans le secteur marchand
  - Le **C.I.E.** (contrat initiative emploi) pris en charge par l'Etat jusqu'à 47%
  - Le **CI-RMA** porté et financé par le conseil général (activation des dépenses d'allocation RMI) et par l'État (activation de l'ASS et l'API)

### Deux approches pour quatre contrats

- des contrats liés à l'utilité sociale

- Le **C.A.E.**



(contrat d'accompagnement dans l'emploi)  
pris en charge par l'État jusqu'à 95% du taux  
horaire du SMIC brut

- Le **contrat d'avenir**



porté par les communes, les E.P.C.I. et les  
conseils généraux (activation des dépenses de  
minima sociaux) et cofinancé par l'État

### Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.A.E.)

**objectifs**



**employeurs**



**Contrat  
de travail**



**Suivi  
Formation  
VAE**



**bénéficiaires**



**conventions**



**Exonérations  
Coût du  
contrat**



### Objectifs

- il remplace, depuis le 1<sup>o</sup> mai 2005, les CES, CEC et le volet emploi d'utilité sociale du CIVIS
- il participe d'un parcours d'insertion durant lequel le SPE (service public de l'emploi) mobilise d'autres instruments (prestations ANPE, prestations d'accompagnement, actions de VAE, offre de service AFPA, A.P.P., formations des régions, etc.)

### Bénéficiaires

- toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, y compris les jeunes et les ressortissants communautaires
- l'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire
- chaque année, les S.P.E.R. proposent au préfet de région d'arrêter des catégories de personnes prioritaires au regard du diagnostic territorial

employeurs

- **employeurs de l'utilité sociale:**
  - **collectivités territoriales** (communes, EPCI, départements et régions)
  - **personnes morales de droit public**
  - **organismes privés à but non lucratif** (sauf associations culturelles et structures ayant un domicile privé pour siège social ou lieu d'activité)
  - **personnes morales chargées de la gestion d'un service public**

**employeurs**

- **les mises à disposition ne sont autorisées qu'à titre exceptionnel :**
  - **lorsque la structure n'est pas une personne morale et ne peut embaucher directement**
  - **si un accord de mise à disposition facilite la gestion et permet une organisation destinée à améliorer le suivi et l'insertion professionnelle des salariés.**

### conventions

- elles sont conclues à partir du 1<sup>o</sup> mai 2005 en métropole et du 1<sup>o</sup> janvier 2006 dans les D.O.M.
- leur durée varie de 6 mois minimum à 24 mois, renouvellement compris, dans la limite de deux renouvellements, à l'issue d'un entretien du salarié en insertion avec un conseiller de l'A.L.E. compétente
- la durée de la convention égale la durée du contrat de travail

### conventions

- l'agence locale pour l'emploi compétente est celle dont dépend l'organisme employeur ou son établissement (lieu d'exécution du contrat de travail)
- la loi restreint les activités possibles afin d'éviter les phénomènes de concurrence avec les activités marchandes, ainsi que la substitution avec les emplois privés et publics

### Contrat de travail

- c'est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée (C.D.D.)
- il est conclu, **par écrit**, pour une durée minimale de six mois et une durée maximale, renouvellements compris, de 24 mois
- **il peut être à temps complet ou à temps partiel**, sans que la durée hebdomadaire soit inférieure à 20H (sauf dérogation préfectorale liée à la situation personnelle du salarié)

**Contrat de  
travail**

**Conventions collectives**

- les salariés bénéficiaires d'un C.A.E. sont rémunérés selon les dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur
- la rémunération ne peut être inférieure au SMIC
- les salariés bénéficient de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables par l'employeur

### Contrat de travail

- il n'y a pas lieu de verser une indemnité de fin de contrat (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)
- le cumul avec une autre activité complémentaire rémunérée est possible dans la limite de la durée légale du temps de travail

### Contrat de travail

### Cas de rupture

- **sauf accord entre les parties, le C.A.E. ne peut être interrompu avant son terme qu'en cas de :**
  - **faute grave**
  - **force majeure**
  - **départ du salarié vers un contrat de travail en CDI ou CDD de plus de six mois, ou vers une formation qualifiante**
- **toute rupture doit être signalée à l'A.L.E. référente et au CNASEA dans un délai de sept jours francs maximum**

**Contrat de  
travail**

**suspension**

- les cas de suspension sont les mêmes que pour les CDD de droit commun
- s'y ajoute la possibilité de suspendre le contrat **à la demande du salarié**, pour effectuer une période d'essai chez un autre employeur en vue de conclure un CDI ou un CDD de plus de 6 mois
- toute suspension doit être signalée à l'A.L.E. référente et au CNASEA dans un délai de sept jours francs maximum

**Contrat de  
travail**

**congés**

- le droit à congés est déterminé, à minima, à raison de deux jours et demi par mois de présence effective
- l'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'État, il est recommandé de faire bénéficier le salarié en C.A.E. de l'intégralité de ses droits à congés avant le terme de son contrat de travail
- en cas de congés pour maladie, le salarié perçoit les indemnités journalières sécurité sociale (l'employeur peut/doit compenser, selon les dispositions conventionnelles, le délai de carence et les I.J.)

### Contrat de travail

### Calcul d'effectifs

- Les salariés en C.A.E. **ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel** pour l'application des dispositions législatives et réglementaires imposant une condition de seuil minimum de salariés, **à l'exception de celles concernant la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles**
- les salariés ont la qualité d'électeurs et peuvent être éligibles aux élections de représentants du personnel et autres élections professionnelles

Formation  
Accompagnement  
V.A.E.

responsabilité

- **les conventions peuvent prévoir des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience**
- **les employeurs doivent permettre aux salariés sous C.A.E. d'accéder aux actions :**
  - **du plan de formation de l'entreprise**
  - **du droit individuel à la formation (D.I.F.)**
- **dans le cas des employeurs des Ateliers et chantiers d'insertion (A.C.I.), l'accompagnement vers l'emploi est une obligation prévue dans le cadre de décret et circulaire**

Formation  
Accompagnement  
V.A.E.

organisation

- **lorsque les actions de formation sont organisées et prises en charge par l'employeur, il lui appartient de déterminer si celles-ci sont réalisées dans ou hors le temps de travail rémunéré**
- **si ces actions sont prises en charge par une autre collectivité, un accord doit intervenir entre celle-ci, l'employeur et le salarié afin de déterminer leurs conditions de réalisation**

**Formation  
Accompagnement  
V.A.E.**

**Offre de service  
du SPER**

• **au-delà des entretiens individuels avec le conseiller référent de l'ALE compétente, les salariés peuvent bénéficier d'une offre de service :**

- **prestations d'accompagnement dans l'emploi,**
- **définition du projet professionnel**
- **bilan de compétences approfondi**
- **ateliers divers de l'ANPE**
- **ateliers pédagogiques personnalisés**
- **module d'initiation à la navigation sur Internet**

### Aides de L'Etat exonérations

### Type d'aide et montant

- l'État prend en charge, en fonction des caractéristiques des bénéficiaires, du statut de l'employeur, de la situation du bassin d'emploi et des efforts consentis par l'employeur en matière d'accompagnement, de formation et de VAE, **une part du SMIC horaire brut multipliée par le nombre d'heures de travail effectuées**
- ce montant est déterminé par arrêté du préfet de région et plafonné à 95% du SMIC brut
- **pour les employeurs des ateliers et chantiers d'insertion, ce plafond est temporairement fixé à 105% du SMIC, pour les contrats signés jusqu'au 30 septembre 2005**

**Aides de  
L'Etat  
exonérations**

**Versement de  
l'aide**

- le CNASEA est chargé par l'État de procéder au versement de l'aide prévue à la convention
- le versement se fait par avance, chaque mois
- un état récapitulatif trimestriel permet de procéder aux régularisations nécessaires

### Aides de L'Etat exonérations

### Exonérations

- elles portent sur les cotisations à la charge de l'employeur en matière de :
  - assurances sociales, accidents du travail, allocations familiales
  - taxes sur les salaires, taxe d'apprentissage et participation au titre de l'effort de construction
- ces exonérations sont ouvertes pendant la durée de la convention et **dans la limite du SMIC**

Aides de  
L'Etat  
exonérations

Contreparties FSE

- **la participation de l'État au titre de la rémunération ne peut pas être mobilisée**, sauf pour les salariés bénéficiaires de parcours dans le cadre d'un PLIE
- les financements de l'État issus de l'E.U.R. (enveloppe unique régionale) destinés à financer l'accompagnement et ceux issus des collectivités territoriales en matière d'accompagnement et de formation, sont mobilisables en contrepartie d'un financement FSE

# Le contrat d'avenir

**Objectifs**



**Bénéficiaires**



**Contrat de travail**



**Employeurs**



**Exonérations et  
coût du contrat**



**Conventions**



**Formation  
Accompagnement  
V.A.E.**



## objectifs

**Il permet :**

- **aux allocataires des minima sociaux d'accéder à un emploi, première étape de leur retour à l'emploi durable**
- **aux collectivités territoriales de contribuer à la cohésion sociale en favorisant la réinsertion des personnes et la prise en charge des besoins collectifs non satisfaits sur leur territoire**

## objectifs

**Il offre au salarié un véritable parcours vers l'emploi inscrit dans la durée.**

**Formation et accompagnement sont indissociables de ce contrat de travail.**

## bénéficiaires

- allocataires et ayant droit du R.M.I.
- allocataires de l'A.S.S., de l'A.P.I. ou de l'A.A.H.

Depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois, sauf pour les personnes relevant de la Justice

L'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire

**employeurs**

- **collectivités territoriales (communes, EPCI, départements et régions)**
- **personnes morales de droit public**
- **organismes privés à but non lucratif**
- **personnes morales chargées de la gestion d'un service public**
- **ateliers et chantiers d'insertion**

**employeurs**

**Exclusions :**

- associations culturelles
- associations dont le siège social ou le lieu d'activité est un domicile privé
- organisations syndicales et partis politiques
- associations de services aux personnes
- groupements d'employeurs dont les membres ne sont pas éligibles aux contrats d'avenir

**conventions**

**conventions  
d'objectifs**

**Une convention d'objectifs est préalablement conclue entre l'État, la collectivité territoriale ou l'E.P.C.I. qui vont prescrire et mettre en œuvre le contrat d'avenir sur le territoire**

**Cette convention d'objectifs est signée pour une durée annuelle ou pluriannuelle**

**conventions**

**Rôle de l'ANPE**

**Le décret N° 2005-914 du 2 août 2005 précise que la convention accompagnant la mise en place d'un contrat d'avenir est mise en place, pour le compte de l'Etat, par l'ANPE.**

**Il est également précisé que lorsque la personne a droit simultanément à plusieurs des allocations ouvrant droit à conclusion d'un contrat d'avenir, ce contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de :**

- bénéficiaire de l'ASS, s'il est également bénéficiaire de l'API ou du RMI
- bénéficiaire de l'API s'il est également bénéficiaire du RMI

**conventions**

**convention  
de  
contrat  
d'avenir**

**Est signée entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire du contrat de travail**

- 1. Elle définit le projet professionnel, les engagements pris par l'employeur en matière d'accompagnement et de formation**
- 2. Elle désigne un référent chargé de suivre le parcours d'insertion du salarié**
- 3. Sa durée est égale au contrat de travail et au maximum de 36 mois renouvellements compris (ou de 60 mois pour les personnes de plus de cinquante ans.**

**conventions**

**activités**

**Les contrats d'avenir concernent des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits**

**La loi restreint les activités possibles pour éviter les phénomènes de concurrence et la substitution d'emplois publics ou privés**

**Le département ou la commune peut arrêter par délibération une liste de secteurs prioritaires**

**Ils peuvent également refuser la signature d'un contrat relevant d'un secteur hors liste ou ne garantissant pas des conditions de réalisations de ces actions prioritaires**

## le contrat de travail

**C'est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée**

**Il comprend obligatoirement un volet emploi et un volet formation et accompagnement**

**La durée hebdomadaire de travail est fixée à 26 heures**

**Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année, sans excéder la durée légale du travail, ni une durée moyenne de 26 heures sur la durée du contrat**

**le contrat  
de travail**

**rémunération**

**Elle est lissée sur le mois et calculée sur la base de 26 heures hebdomadaires**

**Les salariés sont rémunérés sur la base des dispositions conventionnelles applicables à l'employeur**

**La rémunération ne peut être inférieure au SMIC**

**Dans certains cas, le salarié continue de percevoir une partie de l'allocation qu'il percevait préalablement (part « familialisée du RMI », ou ASS majorée, par exemple)**

## le contrat de travail

- **Le cumul avec une autre activité rémunérée est possible dans la limite de la durée légale du travail**
- **Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la fin de contrat ne donne pas lieu au versement d'une indemnité**

**le contrat  
de travail**

**Rupture  
et  
suspension**

**Sauf accord entre les parties, le contrat d'avenir ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de :**

- faute grave**
- force majeure**
- départ vers un contrat de travail en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou une formation qualifiante**
- rupture durant la période d'essai**

**le contrat  
de travail**

**Rupture  
et  
suspension**

**Le contrat peut être suspendu pour permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans le cadre d'une offre d'emploi, ainsi qu'en cas de maladie, maternité (conditions du droit commun)**

**La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat**

**Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne maintient pas la rémunération**

**Toute rupture ou suspension doit être signalée au CNASEA dans un délai maximum de 7 jours francs**

**le contrat  
de travail**

**congés**

- **le droit à congés est déterminé, à minima, à raison de deux jours et demi par mois de présence effective**
- **l'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, il est recommandé de faire bénéficier le salarié en C.A.E. de l'intégralité de ses droits à congés avant le terme de son contrat de travail**
- **en cas de congés pour maladie, le salarié perçoit les indemnités journalières sécurité sociale (l'employeur peut/doit compenser, selon les dispositions conventionnelles, le délai de carence et les I.J.)**

**le contrat  
de travail**

**Calcul  
d'effectifs**

- Les salariés en contrat d'avenir **ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel** pour l'application des dispositions législatives et réglementaires imposant une condition de seuil minimum de salariés, **à l'exception de celles concernant la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles**
- les salariés ont la qualité d'électeurs et peuvent être éligibles aux élections de représentants du personnel et autres élections professionnelles

## Formation Accompagnement V.A.E.

- **formation et accompagnement sont obligatoires**
- les actions y concourant sont précisées dans le cadre de la convention
- **l'employeur est responsable de la mise en œuvre des actions de formation et d'accompagnement au bénéfice des salariés**
- ceux-ci doivent bénéficier des actions prévues au plan de formation et sont éligibles au Droit Individuel à la Formation
- **il appartient à l'employeur de déterminer si les actions de formation se déroulent dans ou hors du temps de travail rémunéré**

**Formation  
Accompagnement  
V.A.E.**

**Attestation  
de  
compétences**

- **le contrat ouvre droit à délivrance d'une attestation de compétences délivrée par l'employeur**
- **celle-ci décrit les activités réellement exercées et permet de repérer les compétences mises en œuvre**
- **elle a pour objectif de poursuivre un projet professionnel ou de formation**
- **elle est un élément favorisant l'accès à la validation des acquis de l'expérience**

## Aides de l'Etat Exonérations

### L'employeur perçoit :

- de la part du département (RMI) ou de l'État (ASS, AAH ou API), une aide forfaitaire correspondant au montant de l'allocation RMI pour une personne seule (à ce jour 425,40€)
- de la part de l'État, une aide calculée en pourcentage sur la différence entre le SMIC mensuel chargé et l'aide forfaitaire

**Pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion cette aide est fixée à 90% pour la durée totale du contrat de travail**

**Aides  
de l'Etat  
Exonérations**

**exonérations**

- **elles portent sur les cotisations à charge de l'employeur en matière de :**
  - 1. assurances sociales, accidents du travail, allocations familiales**
  - 2. taxes sur les salaires, taxe d'apprentissage et participation au titre de l'effort de construction**
- **ces exonérations sont ouvertes pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC**

**Aides  
de l'Etat  
Exonérations**

**Contreparties  
F.S.E.**

- **la participation de l'État au titre de la rémunération ne peut pas être mobilisée**, sauf pour les salariés bénéficiaires de parcours dans le cadre d'un PLIE
- les financements de l'État issus de l'E.U.R. (enveloppe unique régionale) destinés à financer l'accompagnement et ceux issus des collectivités territoriales en matière d'accompagnement et de formation, sont mobilisables en contrepartie d'un financement FSE

- L'État répond favorablement à une demande des réseaux en acceptant de financer la **fonction d'accompagnement** dans les ateliers et les chantiers d'insertion (**A.C.I.**)
- ce financement :
  - ne doit pas se substituer aux financements existant préalablement (collectivités territoriales, PLIE, etc..)
  - répond à des exigences d'amélioration qualitative des actions d'ateliers et chantiers d'insertion
  - finance un projet de mise en place d'une fonction transversale d'accompagnement

- 1. la demande est instruite par la DDTEFP et donne lieu à avis du CDIAE**
- 2. la subvention est versée à la structure support des A.C.I.**
- 3. elle transite par le CNASEA (selon les montants en deux ou trois versements échelonnés)**
- 4. elle sera plafonnée à une somme fixée par arrêté (un maximum de 15 000€ pour une action et de 45 000€ lorsque plusieurs actions sont mises en œuvre par la structure support**

- elle répond à des structures mettant en œuvre des actions d'accompagnement de qualité
- mais peut être également mise en place, en complément du F.D.I., pour favoriser l'évolution des structures sur ce thème
- elle donne lieu à des comptes rendus d'activité soumis annuellement au CDIAE
- des conventions pluriannuelles peuvent être engagées entre l'État et les acteurs