

QUESTIONS/REponses CONTRATS AIDES N° 14

AVRIL 2006

RENOUVELLEMENTS DE CONTRATS AIDES

1) Dans quelles conditions renouveler une convention de contrat aidé ?

- Dans le secteur non marchand, le renouvellement des conventions de CAE et CA doit toujours être proposé lorsqu'il permet de consolider un parcours cohérent de retour vers l'emploi durable. Un CA peut être proposé à un bénéficiaire de minimum social sortant de CAE.
- Le nombre important de conventions arrivant à échéance entre début mai 2006 et fin août 2006 (75 112 CAE, 8 584 CA) impose d'anticiper les procédures de renouvellement, notamment en contactant les employeurs au moins un mois en amont de l'échéance.

Mois	Sorties prévisionnelles CAE	Sorties prévisionnelles CA	Total sorties prévisionnelles
avr-06	-10 857	-1 012	-11 869
mai-06	-14 831	-1 594	-16 425
juin-06	-24 152	-3 061	-27 213
juil-06	-16 357	-2 186	-18 543
août-06	-19 772	-1 743	-21 515
sept-06	-13 014	-747	-13 761
oct-06	-8 205	-638	-8 843
nov-06	-10 703	-975	-11 678
déc-06	-15 266	-2 008	-17 274
TOTAL	-133 157	-13 964	-147 121

- Lorsque les salariés sortant d'un ancien dispositif de contrat aidé (CES, CEC, emploi jeune) connaissent des difficultés d'accès au marché du travail, un CAE ou un CA peut leur être proposé. Un taux de prise en charge spécifique peut être proposé, notamment pour les sortants du dispositif emploi jeune.
- Les taux de prise en charge des avenants de renouvellement doivent le plus souvent possible être identiques aux taux de la convention initiale. Pour les cas particuliers des salariés en CES entrant en CAE, des taux spécifiques vous avaient été communiqués dans l'instruction DGEFP du 22 avril 2005.
- Pour les CIE, conformément à l'instruction conjointe DGEFP/ANPE du 07 février 2006 les renouvellements de conventions doivent rester exceptionnels.

2) Combien de fois une convention initiale peut-elle être renouvelée ?

- Pour le CAE, le CIE et le CIRMA, la convention initiale peut être renouvelée deux fois.
- Pour le CA, les dispositions de l'article 20 de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi autorisent un nombre illimité de renouvellements, dans le respect des dispositions sur les durées minimale et maximale du contrat.

TAUX DE L'AIDE DEGRESSIVE DES CA

3) Quel est le taux de prise en charge applicable aux conventions de CA conclues à compter du 1^{er} mars 2006 ?

Les dispositions du décret n°2066-266 du 08 mars 2006 prolongent, au-delà du 1^{er} mars 2006, les taux de l'aide dégressive des CA, déterminés préalablement par le décret n°2005-916 du 02 août dernier.

En application du décret n° 2006-266 du 8 mars 2006, le taux de prise en charge demeure de 90 % le premier semestre et de 75 % le second semestre jusqu'au 1^{er} janvier 2008.

DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DES CA ET CAE

4) Quelle est la durée hebdomadaire de travail des CAV dans les ACI

Depuis la publication de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi, les ACI et associations de services à la personne mentionnées à l'article L 129.1 du code du travail peuvent embaucher des salariés en CA pour des durées hebdomadaires comprises entre 20 et 26 heures.

5) Un contrat de travail CAE peut-il prévoir une durée hebdomadaire de travail supérieure à celle de la convention

Oui.

Un employeur peut choisir d'embaucher en CAE une personne pour une durée hebdomadaire de travail supérieure à la durée hebdomadaire conclue au titre de la convention.

- La durée de travail figurant au contrat est inscrite dans le champ contrat de la convention (*durée hebdomadaire de travail du salarié*)
- Le taux de prise en charge (*montant de l'aide de l'Etat en pourcentage du SMIC horaire brut, p2 de la convention*) sera indiqué selon la formule suivante :

Horaires conventionnés	
-----	X Taux conventionnel = Taux réel de prise en charge
Horaires de travail	de prise en charge

Ex : Pour un salarié embauché sur une convention à 20 heures, avec taux de prise en charge à 60 % pour une durée de travail effective de 35 heures, la case taux de prise en charge sera ainsi renseignée :

$\frac{20}{35} = 0.57 \times 60 = 34,2$ Le taux de prise en charge sera de **34,2** % de 35 heures.

OPERATIONS SPECIALES DES CONTRATS AIDES DU SECTEUR NON MARCHAND

Au présent question/réponses vous sont joints les documents de mise en œuvre des opérations spéciales suivantes :

- **Education nationale** : 50 000 salariés en CA seront recrutés par le Ministère de l'Education nationale dans les écoles primaires sur des fonctions d'assistance aux directeurs d'écoles et d'aide à la scolarisation des élèves handicapés. La sélection et les recrutements débuteront dès le mois prochain pour une entrée en fonction début septembre 2006.

La durée initiale de ces contrats pourra être dérogatoire pour se caler sur l'année scolaire 2006-2007. Seront visés par ces recrutements les bénéficiaires des minima sociaux versés par l'Etat. Les recrutements sont ouverts aux bénéficiaires du RMI dans les départements dans lesquels le CNASEA est en capacité d'assurer le paiement de l'intégralité de la rémunération (activation du RMI et aide de l'Etat).

- **Prospection des collectivités locales et accord cadre CNFPT/ FNCDG** : L'ANPE est chargée d'un plan de contact de l'ensemble des communes et EPCI pour le développement du CA. L'objectif consiste à faire recruter 40 000 salariés en CA par les collectivités territoriales, soit en moyenne un CA par commune.

Dans les relations avec les collectivités employeuses ou potentiellement employeuses de contrats aidés, il doit toujours être présenté la gamme de services de l'accord cadre conclu avec le CNFPT et la FNCDG le 13 décembre 2005 :

- appui pour la construction des postes et des profils ;
- aide au recrutement ;
- mise en place des parcours de formation des salariés ;
- préparation des salariés à la sortie du contrat aidé.

- **Social et médico-social** : 20 000 salariés en CA seront recrutés dans les établissements accueillant de personnes âgées et handicapées autour des nouveaux métiers centrés sur l'animation et l'accompagnement de ces personnes. Cette opération consiste à implanter en moyenne un ou deux CA dans chaque établissement d'ici la fin de l'année 2006.

Le schéma retenu consiste à étaler la campagne des recrutements entre le 1^{er} juin 2006 et le 30 septembre 2006. L'ANPE a reçu pour instruction de procéder à la constitution des viviers de salariés potentiellement éligibles à compter du 1^{er} mai 2006 et de recueillir les offres.

- **STAPS** : Dans le cadre du plan de développement du sport, 1000 emplois de CAE seront proposés aux étudiants de niveau maîtrise en STAPS. Les emplois concerneront le développement du rugby, du sport pour les publics handicapés, du sport féminin.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CI-RMA

6) Quand sera-t-il possible de conclure des conventions de CI-RMA avec les entreprises de travail temporaire (CI-RMA CTT) ?

C'est déjà possible lorsque la durée de la mission et celle du CIRMA sont identiques.

Le développement du CIRMA dans le secteur du travail temporaire passera cependant par la possibilité de déconnecter la durée de la mission et celle du contrat.

Le décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale crée un régime de modulation spécifique du temps de travail à temps partiel pour les salariés en CI-RMA CTT et sera complété par des dispositions prises en décret simple.

Le décret simple précisera le contenu du contrat de travail en matière de durée, de période d'essai et de rémunération.

Ce texte est actuellement en cours de finalisation : dès sa publication, il sera possible de conclure des CI-RMA dans les entreprises de travail temporaire.

Un accord cadre est en cours de finalisation avec le Syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT) pour assurer une large diffusion de ce contrat dans le secteur.

Une brève instruction vous sera prochainement envoyée vous incitant à mettre en place des comités de pilotage territoriaux de cet accord, auxquels la DGEFP et le SETT participeront.

7) Quand pourra t-on conclure des CI-RMA sous la forme d'un CDI ?

Les dispositions de l'article 22 de la loi du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi sont d'application immédiate.

Le tableau n°2 ci-joint synthétise les dispositions applicables dans ce cadre.

Le CERFA et le système d'information du CNASEA sont en cours de modification pour intégrer cette nouvelle forme de contrat.

Pendant la période transitoire, le prescripteur inscrira à l'item «date prévue de fin de contrat», situé dans la partie «contrat» de la convention de CI-RMA, la date prévue de la fin de la convention.

Il précisera manuellement également dans cette partie qu'il s'agit d'un CI-RMA conclu sous la forme d'un CDI.

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE RETOUR A L'EMPLOI (DECRET N°2005-1054 DU 29 AOUT 2005)

Le décret n°2005-1054 du 29 août 2005 crée, dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi, une prime exceptionnelle de 1000 euros en faveur des bénéficiaires des minima sociaux reprenant une activité à compter du 1^{er} septembre 2005, et préalablement inscrits comme demandeurs d'emploi pendant une période minimale de 12 mois au cours des 18 derniers mois au 1^{er} septembre 2005.

Ne sont pas éligibles les salariés en CA / CAE employés par les établissements publics nationaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les GIP.

La circulaire DGEFP n° 2006/11 en date du 14 avril 2006 en précise les conditions de mise en œuvre.

Un décret très prochainement publié déconcentre les recours hiérarchiques formés contre les décisions relatives à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi au niveau des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

TABLEAU 1

LOI N°2006-339 DU 23 MARS 2006 RELATIVE AU RETOUR A L'EMPLOI ET SUR LES DROITS ET DEVOIRS DES BENEFICIAIRES DE MINIMAS SOCIAUX

DISPOSITIONS D'APPLICATION IMMEDIATE

* * *

- *Suppression de la condition d'ancienneté de 6 mois dans le minimum social (RMI, ASS, API, AAH) pour pouvoir être éligible au contrat d'avenir ou au CI-RMA*
- *Possibilité de conclure des CI-RMA sous la forme d'un CDI*
- *La durée hebdomadaire de travail pour les salariés en contrats d'avenir embauchés dans un atelier ou un chantier d'insertion et dans les associations de services à la personne mentionnées à l'article L 129.1 du code du travail peut être comprise entre 20 et 26 heures.*
- *Renouvellements illimités de conventions de CA dans la limite de 36 mois (sauf dispositions particulières applicables notamment aux salariés de plus de 50 ans)*
- *La durée minimale du CAE et du CA pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine est réduite à 3 mois*
- *Les personnes embauchées en CA sont rémunérées conformément aux dispositions conventionnelles ou contractuelles applicables dans l'organisme employeur, comme cela est prévu pour les CAE*
- *Le champ des structures autorisées à porter des ACI est étendu à tous les établissements de coopération intercommunale, aux départements, aux syndicats mixtes, à l'ONF*
- *Les salariés de contrat d'avenir et CI-RMA recrutés dans une structure de l'insertion par l'activité économique sont dispensés de l'agrément ANPE, compte tenu de la nature des publics.*
- *Possibilité de conclure des CI-RMA sous la forme d'un CDI*

TABLEAU 2

CONTRAT INSERTION-REVENU MINIMUM D'ACTIVITE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

(ARTICLES L. 322-4-15 ET SUIVANTS)

* * *

CONVENTION	CONTRAT DE TRAVAIL
<p>➤ <u>Durée de la convention</u> De 6 mois à 18 mois maximum.</p> <p>➤ <u>Renouvellements de convention</u> Possibilité de renouveler deux fois la convention initiale, dans la limite de 18 mois.</p> <p>➤ <u>Actions d'accompagnement et de formations</u> Les salariés en CI-RMA CDI ont accès dans les conditions de droit commun au DIF et au CIF, en fonction de l'ancienneté dont ils peuvent justifier dans l'établissement employeur. Ils ont également accès à la période de professionnalisation.</p> <p>➤ <u>Durée du versement de l'aide à l'employeur</u> Pendant toute la durée de la convention, renouvellements compris, c'est-à-dire de 6 à 18 mois maximum.</p> <p>➤ <u>Reversement à l'Etat des aides en cas de rupture du contrat de travail</u> Contrairement aux CIRMA CDD et CTT, la rupture du contrat de travail résultant d'un accord clair et non équivoque entre les parties, impose le reversement des aides perçues à l'Etat dans le cas du CIRMA CDI. Les autres dispositions sur le reversement des aides restent inchangées.</p>	<p>➤ <u>Forme du contrat</u> Le contrat de travail doit être établi sous la forme écrite</p> <p>➤ <u>Période d'essai</u> Les dispositions de droit commun du code du travail s'appliquent au CI-RMA CDI.</p> <p>➤ <u>Suspension et rupture du contrat</u> Possibilité de suspendre le CDI pour effectuer une période d'essai visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. La rupture du CI-RMA CDI pour effectuer un autre CDI, un CDD d'au moins 6 mois ou une formation conduisant à une qualification au sens de l'article L. 900-3 s'effectue dans les règles de droit commun du droit du travail (démission, préavis) et non dans les conditions du L. 322-4-15-5.</p> <p>➤ <u>Durée du travail</u> Temps partiel de 20 heures minimum ou temps complet.</p> <p>➤ <u>Rémunération</u> Le salarié perçoit une rémunération au moins égale au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées</p>

<p>➤ <u>Activation de l'allocation</u> Pendant toute la durée de la convention.</p> <p>➤ <u>Droits connexes</u> Le salarié conserve ses droits connexes pendant toute la durée de la convention.</p> <p>➤ <u>Conditions de rétablissement des droits en cas de rupture du contrat</u> En cas de rupture du contrat de travail, et si le bénéficiaire n'exerce pas d'activité rémunérée, le versement du minimum social est maintenu ou rétabli selon les conditions du code de l'action sociale et des familles, du code du travail et du code de la sécurité sociale.</p>	<p>➤ <u>Actions d'accompagnement et de formation</u> Si des actions d'accompagnement ou de formation (article L. 322-4-15-2) sont prévues, les modalités de leur mise en œuvre doivent être intégrées dans le contrat de travail.</p>
---	--

CERFAS --PERIODE TRANSITOIRE

*Pendant la période transitoire, l'item « date prévue de fin du contrat» devra comporter la date prévue de fin **de la convention** lorsque le CI-RMA est conclu sous la forme d'un CDI.*