

Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

21/03/2005

Références :

Articles L. 322-4-7 et L. 322-4-9 ; R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail ;
de programmation pour la cohésion sociale (art. 44) ;

Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Textes abrogés :

Article L. 322-4-8-1 du code du travail ;

Décret n° 90-105 du 30 janvier 1990 modifié relatif aux contrats emploi-solidarité ;

Décret n° 98-1109 du 9 décembre 1998 modifié relatif aux contrats emploi consolidé ;

Circulaire CDE n° 90-4 du 30 janvier 1990 relative à la mise en oeuvre des contrats emploi-solidarité ;

Circulaire CDE/DFP n° 92-03 du 28 janvier 1992 relative à la mise en oeuvre de la formation dans le cadre des contrats emploi-solidarité ;

Circulaire DE n° 92-47 et DAS n° 92-28 du 9 octobre 1992 relative à la mise en oeuvre des CEC ;

Circulaire DGEFP n° 98-30 du 27 août 1998 relative à l'accompagnement des bénéficiaires de CES ;

Circulaire DGEFP n° 98-44 du 16 décembre 1998 relative aux contrats emploi-solidarité et aux emplois contrats emploi consolidé ;

Circulaire DGERFP n° 99-38 du 17 décembre 1999 relative aux fonds locaux emploi-solidarité.

Annexe : document Cerfa relatif à la convention CAE.

Le ministre délégué aux relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région (Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'ANPE ; Monsieur le directeur général de l'AFPA.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) succède au contrat emploi-solidarité et au contrat emploi consolidé dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Ce dispositif est mobilisé par le service public de l'emploi dans le cadre de l'enveloppe unique régionale. Son économie générale est retracée dans les questions-réponses qui suivent.

Mes services sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (helene.escande@dgefp).

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

1. Les objectifs du CAE
2. La convention
3. Le contrat de travail
4. Les personnes bénéficiaires
5. Les employeurs
6. Les actions d'accompagnement, de formation et de VAE
7. Les aides de l'Etat et les exonérations de cotisations et contributions sociales
8. La mise en oeuvre et le pilotage de la mesure

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat aidé qui reprend et améliore les caractéristiques du CES et du CEC. Il est mobilisé dans le cadre de l'enveloppe unique régionale par le service public de l'emploi et prescrit par l'Agence nationale pour l'emploi, pour le compte de l'Etat.

1. Les objectifs du CAE

1.1. Quels sont les objectifs du CAE ?

Le CAE, réservé aux employeurs du secteur non marchand, doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Pour ce faire, le SPE mobilise, en tant que de besoin, toute la gamme d'outils à sa disposition et s'assure de la construction de parcours cohérents. C'est ainsi qu'il peut notamment mobiliser, en complément et concomitamment au CAE, les instruments suivants :

- les prestations de l'ANPE ;
- les prestations d'accompagnement complémentaires à celles déjà proposées par le SPE et pouvant être financées sur l'enveloppe unique régionale ;
- les crédits affectés au financement de l'accompagnement réalisé par les chantiers et ateliers d'insertion ;
- les financements spécifiques tels que ceux de lutte contre l'illettrisme ;
- l'offre de service AFPA ;
- les ateliers de pédagogie personnalisée ;
- les actions de formation du conseil régional lorsque celui-ci le souhaite.

Dans sa politique d'utilisation du CAE, le SPE doit tenir compte de l'existence des outils spécifiquement réservés aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API) que sont, pour le secteur marchand, le CI-RMA et, pour le secteur non marchand, le contrat d'avenir.

L'employeur doit être incité à mettre en oeuvre les actions de tutorat, d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion.

L'entretien réalisé par l'Agence locale pour l'emploi avant la fin de la convention doit permettre de s'assurer que les moyens nécessaires à une insertion professionnelle durable ont été mis en oeuvre et le cas échéant d'en mobiliser de nouveaux.

2. La convention

2.1. A partir de quand pourra-t-on conclure des conventions CAE ?

A compter du 1er mai 2005 en France métropolitaine, en vertu de l'article 2 du décret no 2005-243 du 18 mars 2005.

A partir de cette date, aucune convention CES ne peut plus être conclue.

A compter du 1er janvier 2006 dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon : le III de l'article 47 de la loi du 18 janvier 2005 précise que le CAE sera applicable dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon à compter du 1er janvier 2006. Jusqu'à cette date, les CES et CEC resteront donc applicables dans ces départements et dans cette collectivité.

Le CAE n'a pas vocation à être mis en oeuvre à Mayotte. Le code du travail applicable à Mayotte contient en effet des dispositions spécifiques relatives aux contrats emploi solidarité et contrat emploi consolidé qui ne sont pas modifiées.

2.2. Les conventions CES et CEC en cours pourront-elles être renouvelées ?

Les conventions CES ou CEC peuvent être renouvelées dans le cadre des textes CES et CEC et dans la limite de :

- 3 ans pour les CEC ;
- 12 mois pour les CES. Cette durée maximale pouvant être exceptionnellement portée à 24 mois, si une prolongation au-delà de 12 mois est nécessaire pour achever un parcours d'insertion. Cette possibilité peut être utilisée lorsque le contrat s'adresse à :
 - une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 ans ;
 - une personne âgée de cinquante ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant 12 mois durant les 18 mois qui ont précédé l'embauche ;
 - un travailleur handicapé ;

- une personne engagée dans un parcours d'insertion professionnelle nécessitant spécifiquement une telle prolongation ;
- une personne sans emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois et qui bénéficie d'un minima social (RMI, ASS, API).

Un renouvellement de CES ne peut toutefois avoir pour effet de maintenir une personne en CES au-delà du 31 décembre 2005. La durée des conventions de renouvellement que vous pourrez être amenés à conclure doit donc tenir compte de cet impératif.

Ces renouvellements ne s'imputent pas sur l'EUR.

Ces conventions CES ou CEC n'ont pas vocation à être renouvelées automatiquement, en particulier, vous rechercherez à orienter les employeurs vers le contrat d'avenir qui dorénavant sera l'instrument principal d'insertion dans le secteur non marchand des bénéficiaires de l'API, RMI et ASS.

2.3. Quels sont les cas justifiant un refus de conclure une convention d'accompagnement dans l'emploi ?

Dans les cas où l'employeur ou le salarié proposé à l'embauche ne correspondent pas aux publics et conditions définis par les textes législatifs et réglementaires et ciblés par le SPER sous l'autorité du préfet de région.

Lorsque l'activité envisagée ne correspond pas à un besoin collectif non satisfait ou est effectuée dans un but lucratif.

Dans le cas où le directeur d'agence locale pour l'emploi agissant pour le compte de l'Etat l'estime opportun, dès lors que cette décision est motivée (exemples : en cas de recours abusif par un employeur aux contrats aidés, de procès-verbal en matière de travail illégal...).

2.4. Quelle est la durée d'une convention CAE ?

Les conventions CAE ont une durée minimale de 6 mois et une durée maximale de 24 mois, renouvellement compris.

Le contrat de travail a une durée identique à celle de la convention.

2.5. Comment est matérialisé l'engagement réciproque entre l'Etat et l'employeur permettant la conclusion d'un CAE ?

Par une convention établie selon un modèle joint en annexe, validé par la DUSA, et disponible sur le site internet du ministère www.travail.gouv.fr.

Elle est signée par l'employeur et l'ANPE pour le compte de l'Etat, préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié.

Aucun contrat CAE ne peut être conclu avant signature de cette convention qui détermine le montant de l'aide et les actions d'accompagnement.

Elle doit être intégralement renseignée.

Les versements du CNASEA commencent dans le mois de l'embauche du salarié.

La convention prévoit, dans ses conditions générales, les engagements respectifs de l'employeur, du salarié, et le cas échéant, ceux du service public de l'emploi.

2.6. Quelle est l'ALE (agence locale pour l'emploi) compétente pour signer cette convention ?

L'ALE compétente est celle dont dépend l'entreprise ou l'établissement, lieu d'exécution du contrat de travail.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgefp-n-2005-12-du-21-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-daccompagnement-dans-lemploi-cae/>

2.7. Quelles sont les conditions de renouvellement de la convention ?

Les conventions CAE sont renouvelables deux fois, dans la limite de 24 mois au total.

Avant chaque renouvellement, le salarié en CAE doit avoir bénéficié d'un entretien avec un conseiller ANPE, entretien destiné à faire un point d'étape sur sa situation au regard de l'accès à un emploi non aidé et sur la réalisation des actions inscrites à la convention. Le renouvellement n'est accordé que si l'employeur a bien rempli ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire pour finaliser le parcours d'insertion du salarié.

2.8. Quels sont les cas de figure justifiant la conclusion d'un avenant ?

Un avenant est nécessaire lorsque les conditions de la convention initiale sont modifiées. Il peut exister :

- des avenants portant la durée de la convention au-delà de la période initialement convenue (voir point 2.4) : à cette occasion, le taux d'aide de l'Etat peut être revu si l'ANPE considère que l'employeur s'engage à réaliser un effort significatif en matière de formation et d'accompagnement et si le SPER a décidé que de tels efforts devaient donner lieu à un taux de prise en charge majoré ;
- des avenants de modification de la raison sociale de l'employeur, lorsque la structure avec laquelle avait été initialement conclue la convention fait l'objet d'une modification de sa situation juridique au sens de l'article L. 122-12 du code du travail. Ce transfert de CAE ne peut se faire sans l'accord de l'ANPE et doit donner lieu à transmission au CNASEA des documents nécessaires au paiement de l'aide ;
- des avenants de modification de la durée du travail. L'augmentation ou la diminution de la durée du travail du salarié, lorsqu'elle est acceptée par l'ANPE, doit faire l'objet d'une modification de la convention. Le montant des aides sera calculé sur la base de la nouvelle durée effective en heures travaillées du salarié. La durée horaire du travail est également suivie dans le cadre de l'état de présence trimestriel et des bulletins de paie qui doivent être retournés par l'employeur au CNASEA.

Dans tous les cas, les avenants aux conventions CAE nécessitent la signature des deux parties et sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales. Ils font l'objet d'une numérotation spécifique (voir point 2.9).

2.9. Comment numéroter ces conventions ?

Les numéros de convention sont organisés de la manière suivante :

- les trois premiers caractères correspondent au numéro de département (soit 0 plus deux chiffres ou 59L pour les ALE situées dans la zone de la DDTEFP de Lille, 59V pour les ALE situées dans la zone de la DDTEFP de Valenciennes, 02A pour la Corse-du-Sud et 02B pour la Corse-du-Nord, 971 pour la Guadeloupe, 972 pour la Martinique, 973 pour la Guyane, 974 pour la Réunion et 975 pour Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- les deux caractères suivants correspondent au mois en cours ;
- les deux caractères suivants correspondent aux deux derniers chiffres de l'année en cours ;
- les six caractères suivants correspondent au code de l'ALE où est signée la convention ;
- les quatre caractères suivants correspondent à un numéro d'ordre séquentiel correspondant à la place occupée par la convention individuelle conclue dans l'ALE (soit 0001 à 9999) ;
- les deux derniers caractères correspondent à la numérotation des avenants.

Pour attribuer un numéro de convention, le prescripteur doit se connecter sur l'extranet EUR (voir point 8.10). C'est en effet lors de la saisie du dossier sur l'extranet, que l'application attribuera un numéro de dossier fiable, unique et contrôlé.

Saisie d'une convention initiale :

Dès la connection, le département et le code ALE sont reconnus. Le prescripteur devra alors renseigner le mois de signature de la convention et l'année millésime.

087 04 05 087040

Il cochera ensuite la case « contrat initial ».

Puis, il saisira les données relatives à « Numéro IDE », « Date d'embauche », « Date de fin prévue », « Taux de prise en charge » et « Durée hebdomadaire ». En utilisant un bouton « Création », l'application fournira un numéro de dossier <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgef-p-n-2005-12-du-21-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-daccompagnement-dans-lemploi-cae/>

(gestion d'un compteur).

087 04 05 087040 1256 00

Le conseiller ALE devra alors reporter ce numéro sur le Cerfa qui sera transmis au CNASEA.

Saisie d'un avenant :

Pour saisir un avenant, le prescripteur procédera à une recherche du dossier sur l'extranet EUR. Puis, il devra indiquer la nature de l'avenant qu'il entend enregistrer en cochant la case correspondante : avenant de renouvellement ou avenant de modification (voir point 2.8). L'application générera alors automatiquement un numéro de dossier.

Exemple :

- pour un premier renouvellement de convention initiale (sans qu'aucun autre avenant n'ait été conclu), le numéro généré sera 10 ;
- pour un deuxième renouvellement de convention initiale (sans qu'aucun autre avenant n'ait été conclu), le numéro généré sera 20 ;
- pour un premier avenant modificatif effectué après un premier renouvellement, le numéro d'avenant généré sera 11 ;
- pour un deuxième avenant modificatif effectué après un deuxième renouvellement, le numéro d'avenant généré sera 22.

2.10. Comment est évaluée la convention ?

Une évaluation en cours de convention est nécessaire afin de préparer la sortie de CAE du bénéficiaire. Pour ce faire, l'ALE convoque le salarié en CAE dans les deux mois précédant la date prévue de fin de contrat, afin d'effectuer un bilan de la convention et des actions complémentaires de formation ou d'accompagnement ayant pu être menées et afin de définir les actions à entreprendre pour qu'il accède à un emploi non aidé.

Le CNASEA conduit auprès de chaque ancien salarié en CAE une enquête sur le déroulement de la convention et sa situation à l'issue du CAE. Les résultats sont mis à disposition du SPE et doivent orienter son action en matière de suivi de la personne (le cas échéant) et de futur conventionnement de l'employeur (le cas échéant).

2.11. Comment contrôle-t-on l'application de la convention ?

En signant la convention, l'employeur s'engage à prendre connaissance des dispositions législatives et réglementaires applicables et accepte que les agents de l'ANPE ou de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accèdent à ses locaux pour vérifier, en tant que de besoin, la bonne exécution de la convention.

2.12. Quelles sont les voies de recours en cas de litige ?

En cas de refus de conventionnement de la part de l'ANPE ou pour tout litige relatif au déroulement de la convention, l'employeur ou la personne bénéficiaire (personne sans emploi ou salarié embauché) peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- recours gracieux auprès de l'agence locale pour l'emploi ;
- recours hiérarchique auprès de la direction générale de l'ANPE ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

Lorsqu'elle a l'intention de dénoncer la convention pour non-respect par l'employeur des engagements prévus par la convention, l'ANPE doit en informer l'employeur. Ce dernier dispose alors d'un délai de sept jours pour faire connaître ses observations. A l'issue de ce délai, et si elle souhaite maintenir sa décision, l'ANPE notifie à l'employeur sa décision de dénonciation et l'informe par avis recommandé des conséquences financières qu'elle implique. Elle informe également le CNASEA de cette décision afin qu'il procède au recouvrement. L'employeur peut exercer les recours administratifs ou contentieux dans les conditions déjà décrites ci-dessus.

En cas de litige concernant le paiement de l'aide ou sa suspension, pendant le déroulement de la convention, ou lorsque la convention est résiliée en raison de la rupture du contrat, l'employeur peut exercer un recours gracieux auprès du <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgefp-n-2005-12-du-21-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-daccompagnement-dans-lemploi-cae/>

CNASEA. Le recours hiérarchique s'exerce auprès du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Le recours contentieux s'exerce devant le tribunal administratif compétent.

3. Le contrat de travail

3.1. Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail conclu en application de la convention CAE ?

Le contrat de travail conclu en application de la convention CAE est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée. Ce contrat peut être à temps partiel ou à temps complet. Il doit être conclu par écrit. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris.

La durée hebdomadaire de travail des personnes en CAE ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque les difficultés rencontrées par le salarié sont telles qu'il ne peut assurer un tel horaire (ex. : un travailleur handicapé dont l'état de santé ne lui permet pas de travailler plus de 10 heures par semaine).

Ce contrat de travail à durée déterminée est régi par l'article L. 122-2 du code du travail (sauf en ce qui concerne les renouvellements). Il résulte de ce texte que les dispositions de l'article L. 122-3-11 relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables au CAE. Il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L. 122-3-4 du code du travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

3.2. Quelle est la rémunération ?

Les salariés en CAE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur ou des dispositions contractuelles. La rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

3.3. Faut-il faire application des conventions collectives ?

Le salarié en CAE bénéficie de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur.

3.4. Ce contrat de travail peut-il se cumuler avec une autre activité ?

Les salariés en CAE peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Cependant, le CAE s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, les cas de cumul doivent rester exceptionnels.

3.5. Quels sont les cas de rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

En application de l'article L. 122-3-8 du code du travail, le CAE ne peut valablement être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure. Toutefois, l'article L. 322-4-7 du code du travail prévoit un autre cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'était donc pas nécessaire) : lorsque cette rupture permet au salarié d'être embauché pour un CDI, pour un CDD d'au moins 6 mois ou de suivre une formation conduisant à une qualification.

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture doit impérativement être signalée à l'ANPE et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

3.6. Le salarié doit-il respecter un préavis en cas de rupture à son initiative ?

Non, le salarié n'a pas à respecter de préavis dans les cas suivants prévus à l'article L. 322-4-7 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché par un contrat à

durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3 ;

- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur afin d'occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Si, à l'issue de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié est recruté, le contrat est rompu sans préavis et la convention est résiliée.

3.7. Le salarié doit-il présenter à son employeur un justificatif (promesse d'embauche, attestation de formation) du motif de rupture à son initiative ?

Aucune formalité n'est imposée mais l'employeur peut demander alors à la personne de justifier la réalité de l'embauche, en produisant la promesse d'embauche ou le contrat de travail.

3.8. Quels sont les cas de suspension du contrat ?

Les cas de suspension sont les mêmes que pour les salariés de droit commun.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Toute suspension doit impérativement être signalée à l'ANPE et au CNASEA (délai de 7 jours francs).

Comme pour tous les CDD (art. L. 122-3-5 du code du travail), la suspension du CAE, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque la rémunération n'est pas maintenue.

3.9. Comment sont calculés les droits à congé d'une personne en CAE ?

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié en CAE a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif (art. L. 223-2 du code du travail).

Par ailleurs, l'article L. 212-4-2 du code du travail pose expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient donc d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat ni au titre de la rémunération, ni en matière d'exonération de cotisations sociales, il convient d'inciter l'organisme employeur à faire bénéficier ses salariés en CAE de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat.

3.10. Comment ces salariés sont-ils décomptés dans le calcul des effectifs de l'établissement ?

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires des CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

3.11. Les salariés en CAE peuvent-ils avoir la qualité d'électeurs dans les élections de représentants du personnel ? Peuvent-ils être également éligibles ?

Oui. Ces salariés ont la qualité d'électeurs. Ils peuvent également être éligibles ou candidats à une élection professionnelle. La chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'un salarié exclu du calcul de l'effectif est électeur et éligible, dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise, pour l'élection de délégués du personnel (Cass. Soc. 30 mai 1996, société hôtelière Paris-Clichy, hôtel Mercure Paris Montmartre c/Mahamdou).

3.12. Que se passe-t-il en cas d'arrêt maladie en cours de contrat CAE ?

Lorsqu'un salarié en CAE est en arrêt de travail pour maladie, il perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale ou par un régime spécial.

Les dispositions des conventions collectives qui prévoient une indemnisation pendant le délai de carence de 3 jours ou une indemnisation complémentaire au-delà de ce délai sont applicables aux salariés sous CAE. Un employeur public qui n'applique pas de convention collective peut néanmoins décider de prendre en charge une telle indemnisation complémentaire lorsqu'il le fait pour ses autres agents.

Dans ces deux cas, le CNASEA effectue le versement de l'aide au vu des états trimestriels de présence indiquant le maintien ou non de la rémunération du salarié, dans les conditions suivantes :

- si la rémunération est maintenue par l'employeur pendant la période de carence de 3 jours, l'aide de l'Etat est versée dans les conditions habituelles ;
- au-delà de la période de carence de 3 jours, si l'employeur verse une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale, cette indemnisation servira d'assiette au calcul de l'aide, dans la limite du SMIC, avec application du taux prévu à la convention.

4. Les personnes bénéficiaires

4.1. Qui peut être embauché dans le cadre du CAE ?

Le champ des personnes éligibles au CAE est volontairement défini de manière large, permettant ainsi la mobilisation du CAE pour toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Chaque année, le SPER propose au préfet de région d'arrêter les catégories de personnes éligibles au CAE au vu du diagnostic territorial effectué et en fonction des objectifs de résultats fixés par le ministre.

4.2. Les bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API remplissant les conditions pour accéder au CI-RMA ou au contrat d'avenir peuvent-ils bénéficier d'un CAE ?

Rien ne s'y oppose, mais il appartient au SPER d'en décider au vu du diagnostic territorial, et notamment des perspectives de recours aux dispositifs qui leur sont dédiés : le contrat d'avenir et le CI-RMA devront être prioritairement mobilisés pour les allocataires des minima sociaux de six mois et plus.

4.3. Les jeunes sont-ils éligibles ?

Là encore, rien ne s'y oppose. Il appartient au SPER d'en décider au vu du diagnostic territorial, et notamment du recours aux dispositifs qui leur sont dédiés (contrats SEJE, d'apprentissage, de professionnalisation, CIVIS).

4.4. A-t-on l'obligation d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché dans le cadre d'un CAE ?

Non, il n'est pas obligatoire d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché en CAE.

La personne embauchée en CAE est inscrite en catégorie 5. Elle pourra ainsi, tout au long de son CAE, accéder aux prestations du SPE.

4.5. Les ressortissants communautaires peuvent-ils bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

Les travailleurs communautaires déjà introduits sur le marché du travail français peuvent bénéficier d'un CAE.

Depuis la suppression de l'obligation de détention d'un titre de séjour introduite par l'article 14 de la loi no 2003-119 du 26 novembre 2003, les travailleurs communautaires n'ont pas à produire de pièces justificatives particulières. Ils doivent pouvoir bénéficier d'un CAE dès lors qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité fixées par l'arrêté du préfet de région.

4.6. Le salarié peut-il bénéficier d'un autre contrat aidé après un CAE ?

L'objectif du CAE est l'accès à l'emploi durable. Cependant, dans des cas exceptionnels, le SPER peut estimer qu'une personne sortant du CAE est éligible à d'autres contrats aidés.

Ainsi, et à titre d'exemple, il peut être opportun dans certaines situations de prévoir que l'accès du CIE (secteur marchand) est possible après un CAE (secteur non marchand). Mais ce qui doit être recherché en priorité c'est l'accès à l'emploi non aidé. Aussi, lorsque les conditions juridiques d'accès à un de ces contrats sont réunies, il convient d'examiner la pertinence de leur enchaînement au regard de la situation du marché du travail et des caractéristiques de la personne.

S'agissant de la succession de deux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi, on considère qu'il n'y a pas lieu d'observer un délai de carence.

5. Les employeurs

5.1. Qui peut embaucher en CAE ?

Les mêmes employeurs que ceux de CES et CEC, à savoir :

- les personnes morales de droit public (établissements publics nationaux, qu'ils soient administratifs ou industriels et commerciaux, établissements publics locaux, qu'ils soient administratifs ou industriels et commerciaux, les groupements d'intérêt public...);
- les organismes de droit privé à but non lucratif, associations à but non lucratif, à l'exclusion des associations culturelles et des associations dont le siège et/ou le lieu d'activité est un domicile privé, les fondations régulièrement déclarées, les sociétés mutualistes régies par le code de la mutualité, à l'exclusion des sociétés coopératives, les organismes de prévoyance au sens du code de la sécurité sociale et du code rural, les comités d'entreprise, les syndicats professionnels ;
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, EDF-GDF pour leurs missions de service public et, plus précisément, pour les activités qu'elles exercent sous droit exclusif, comités professionnels de développement économique relevant de la loi du 22 juin 1978 ou de textes particuliers, ordres professionnels, sociétés concessionnaires de services publics, cercles et foyers dans les armées, les centres techniques des industries, les SEM lorsqu'elles se voient confier un émission de service public).

Les services de l'Etat sont exclus du champ des employeurs pouvant recourir au CAE.

5.2. Par rapport à ces conditions légales, quels employeurs peuvent embaucher en CAE dans la région ?

L'ALE signe la convention au nom de l'Etat. Il lui appartient :

- de vérifier que l'employeur appartient aux catégories éligibles ;
- de s'assurer qu'il entre dans les cibles arrêtées le cas échéant par le préfet de région (celui-ci pourra en effet avoir conclu, avec certaines catégories d'employeurs, des chartes de qualité ou, s'agissant des ateliers et chantiers d'insertion, des conventionnements dans le cadre de l'IAE) ;
- de veiller à ce qu'il remplisse les conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes embauchées.

5.3. Une association n'ayant pas de salarié permanent peut-elle recruter un CAE ?

Oui, si l'ALE signataire de la convention considère que les conditions pour conduire le salarié à l'emploi durable sont remplies.

5.4. Les groupements d'employeurs peuvent-ils recruter en CAE ?

Oui, mais uniquement pour exercer des fonctions relatives au fonctionnement interne du groupement. Les personnes en <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgefp-n-2005-12-du-21-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-daccompagnement-dans-lemploi-cae/>

CAE ne peuvent être mises à la disposition des membres du groupement dès lors que ces membres ne sont pas éligibles au CAE.

5.5. Les associations de service aux personnes peuvent-elles recruter des CAE en vue d'interventions au domicile de particuliers ?

Non. Les circulaires DE/DSS no 96-25 et DE/DAS no 96-509 du 6 août 1996 relatives au développement des emplois de services aux particuliers précisent que les salariés des organismes agréés qui travaillent au domicile des particuliers ne peuvent être salariés en CES ou en CEC. La même exclusion est reprise pour le CAE.

5.6. Peut-on accorder des CAE aux partis politiques et aux organisations syndicales ?

Non, dans un souci de neutralité de l'Etat, les partis politiques et les associations dans leur mouvance sont exclus du champ d'application des CAE quelle que soit l'activité concernée.

5.7. Les structures de l'IAE peuvent-elles recourir aux CAE ?

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés au titre de l'article L. 322-4-16-8 du code du travail peuvent recourir au CAE. Une instruction spécifique sera prochainement élaborée à leur sujet.

Les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion ne peuvent recourir à ce type de contrat dans la mesure où elles relèvent du secteur marchand et que la loi n'a pas prévu, comme pour le contrat d'avenir, d'exception les concernant.

5.8. Les SCIC (sociétés coopératives d'intérêt collectif) peuvent-elles recourir aux CAE ?

Les SCIC sont des SA ou des SARL régies par le code du commerce, elles rémunèrent leurs associés et ne peuvent donc pas être regardées comme des organismes privés à but non lucratif. Par ailleurs, elles ne sont pas investies d'une mission de service public. Par conséquent, elles ne peuvent pas recruter de salariés sous CAE. Elles peuvent par contre recourir aux dispositifs prévus pour les entreprises du secteur marchand.

5.9. Y a-t-il des activités qui ne peuvent donner lieu à conclusion d'un CAE ?

Les CAE concernent des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Si la loi restreint les activités possibles, c'est pour éviter les phénomènes de concurrence avec des activités marchandes ainsi que la substitution avec les emplois privés et publics.

Le poste de travail doit avoir un contenu permettant au salarié d'acquérir une expérience professionnelle réelle qu'il pourra faire valoir par la suite sur le marché du travail.

5.10. Est-il possible de procéder à des mises à disposition de salariés sous CAE ?

Tout comme pour les CES et CEC, les mises à disposition de salariés en CAE ne doivent être autorisées qu'à titre exceptionnel, et si des circonstances particulières le justifient.

C'est notamment le cas lorsque :

- la structure qui souhaiterait faire travailler une personne sous CAE ne peut, pour des raisons juridiques, embaucher directement les salariés (cas des écoles primaires qui ne sont pas des personnes morales) ;
- un accord de mise à disposition facilite la gestion de ces contrats et permet une organisation destinée à améliorer le suivi et l'insertion professionnelle des salariés (exemple des établissements mutualisateurs chargés de gérer, pour le compte de plusieurs établissements publics locaux d'enseignement, l'ensemble des demandes de CAE).

En toute hypothèse, l'ANPE doit être informée des mises à disposition effectuées par les employeurs au moment de la signature de la convention ou en cours de contrat. Elle s'assure, en lien avec la DDTEFP, que les actions de formation et d'accompagnement peuvent se dérouler dans de bonnes conditions. En aucun cas, ces mises à disposition ne peuvent être faites au domicile de particuliers.

5.11. Les employeurs publics de CAE peuvent-ils affilier leurs salariés à un régime spécifique d'assurance chômage ?

Non, le régime spécifique d'assurance chômage des CES n'a pas été reconduit pour le CAE. Les employeurs publics de CAE ont donc le choix entre deux options (art. L. 351-12 du code du travail) :

- l'auto-assurance. Il appartient dans ce cadre à l'employeur public d'assurer, le cas échéant, l'indemnisation de son ancien salarié en CAE à l'issue du contrat. Le tribunal des conflits a eu l'occasion de préciser en 2002 que le juge compétent pour connaître d'éventuels contentieux opposant un employeur public avec un ancien salarié en CAE, contrat de droit privé, est le juge judiciaire. En conséquence, vous préciserez à ces employeurs que, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, la jurisprudence du Conseil d'Etat autorisant un employeur public soumis à l'auto-assurance, dans certaines conditions limitatives, à refuser l'indemnisation d'un salarié de droit public qui aurait refusé le renouvellement de son contrat, n'est pas applicable aux salariés de droit privé comme les salariés en CAE ;
- l'adhésion au régime général pour l'ensemble des personnels non statutaires.

5.12. Les employeurs de CAE doivent-ils affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire ?

Oui. Les employeurs de salariés en CES étaient exonérés de cette obligation, à la différence de ceux de salariés en CEC. Il a été décidé d'unifier ces deux régimes dans un sens favorable aux salariés.

6. Les actions d'accompagnement, de formation et de VAE

6.1. Les conventions CAE doivent-elles obligatoirement prévoir des actions de formation ou d'accompagnement ?

Les conventions CAE peuvent prévoir des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.

Celles-ci ne sont pas obligatoires mais sont recommandées.

6.2. A qui incombe la mise en oeuvre d'actions de formation ou d'accompagnement ?

Leur mise en oeuvre incombe en premier lieu à l'employeur.

Les employeurs doivent pouvoir permettre à ces salariés d'accéder à l'ensemble des actions de formation articulées autour :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation.

Les employeurs de droit public doivent pour leur part prendre toutes les dispositions pour faire bénéficier aux salariés sous CAE des actions de formation professionnelle continue proposées à leurs autres salariés.

Les employeurs peuvent désigner, à l'intérieur de la structure, un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail (le nom de ce tuteur devant être communiqué au salarié, par exemple dans le contrat de travail). Ils peuvent également mettre en place un accompagnement spécifique vers l'emploi assuré par l'entreprise ou par un organisme extérieur.

Le service public de l'emploi régional peut décider d'accorder aux employeurs réalisant des efforts particulièrement significatifs en matière de formation ou d'accompagnement des bénéficiaires de CAE une prise en charge majorée qui aura été préalablement définie par arrêté du préfet de région.

6.3. *Le SPE peut-il également intervenir pour la mise en oeuvre d'actions de formation ou d'accompagnement ?*

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les bénéficiaires de contrats aidés doivent avoir accès à l'ensemble de l'offre de service du SPER d'une manière beaucoup plus systématique que par le passé, lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable.

C'est ainsi que les personnes en CAE peuvent, dans le cadre de la politique définie en SPER, accéder, en plus des entretiens individuels avec un conseiller, à la prestation de service la mieux adaptée à leur situation et plus particulièrement :

- les prestations d'accompagnement dans l'emploi, les prestations d'accompagnement vers l'emploi et les prestations de définition du projet professionnel ;
- les bilans de compétences approfondi ;
- les ateliers de l'ANPE.

Ces salariés ont par ailleurs accès aux ateliers de pédagogie personnalisée (APP) ainsi qu'au module d'initiation à la navigation sur internet (NSI), sur prescription de l'ANPE ou des APP.

Le SPER a également la faculté d'organiser, en complément des actions déjà prises en charge par l'employeur ou de celles déjà proposées par l'ANPE, des actions d'accompagnement spécifiques, pour certains types de publics en CAE et considérés comme particulièrement en difficulté. Il s'agit :

- d'actions financées grâce à une « réserve » prélevée sur l'enveloppe unique régionale. Les DDTEFP seront chargées, sous l'autorité du préfet et en concertation avec le SPE local, du développement de ces actions. Une instruction complémentaire avec un modèle de convention vous sera prochainement adressée. Ces fonds ne pourront en aucun cas servir à financer des actions de formation ;
- d'actions spécifiques d'accompagnement en faveur de jeunes en difficulté mobilisées dans le cadre du fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) et des crédits conséquents dont le SPER disposera pour animer une politique active d'accès à l'emploi des jeunes.

D'autres prestations ne relevant pas directement du SPE peuvent également répondre aux besoins des salariés en insertion. C'est notamment le cas des actions de type ASI (appui social individualisé).

Les formations organisées par les conseils régionaux peuvent également dans certains cas contribuer à la professionnalisation des salariés en CAE. Il appartient au SPER de définir, en lien avec les collectivités concernées, les conditions dans lesquelles cette offre pourra être mobilisée.

6.4. Les formations doivent-elles être organisées hors ou sur le temps de travail ?

Lorsqu'elles sont organisées et prises en charge par l'employeur, il appartient à ce dernier de déterminer les conditions de réalisation de ces formations, dans le respect du droit commun.

Lorsqu'elles sont prises en charge par une autre collectivité, il convient de déterminer à l'avance, avec l'employeur et le salarié, les conditions de réalisation de l'action.

6.5. Quel devenir pour les FLES ?

Les fonds locaux emploi solidarité bénéficient depuis de nombreuses années d'un savoir-faire important en matière d'accompagnement des publics en insertion, savoir-faire qu'il convient de préserver. Avec la mise en place du PCS, ces structures devront toutefois procéder à une réorientation importante de leur activité qui était jusqu'à présent étroitement liée au dispositif CES. En effet, dans le cadre du CAE, les FLES :

- n'auront plus vocation à percevoir en lieu et place des employeurs les fonds en provenance de l'Etat servant à financer la formation complémentaire ;
- ne pourront plus être agréés par le préfet pour collecter et mutualiser les contributions financières des organismes employeurs et d'organismes tiers.

Les pistes suivantes d'évolution pourraient être examinées dans les régions où il existe des FLES :

- intégration des FLES, ou d'une partie de leurs salariés, dans les maisons de l'emploi, notamment pour y assurer des fonctions de référent ;

- possibilité de confier aux FLES existants des actions particulières d'accompagnement des salariés en CAE demandées par le SPER et financées sur l'EUR ;
- approfondissement, voire adaptation des relations déjà existantes avec les acteurs du SPE local ;
- constitution d'une offre de service, complémentaire de celle déjà proposée par les autres partenaires du SPE, à destination des collectivités territoriales responsables de la mise en oeuvre des CA et CI-RMA.

7. Les aides de l'Etat et les exonérations de cotisations et contributions sociales

7.1. Quelle est l'aide accordée par l'Etat pour l'embauche en CAE et quelles sont leurs modalités d'attribution ?

L'Etat prend en charge une part du salaire minimum de croissance brut multiplié par le nombre d'heures effectuées (dans la limite du temps de travail inscrit à la convention).

La part prise en charge par l'Etat est déterminée par arrêté du préfet de région en fonction de différents éléments :

- caractéristiques des bénéficiaires permettant de déterminer leur niveau de difficulté d'accès à l'emploi ;
- statut de l'employeur ;
- situation du bassin d'emploi ;
- efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement ou de VAE.

Cette part ne peut en tout état de cause excéder 95 % du SMIC horaire brut.

7.2. Qui procède au versement de l'aide de l'Etat, et selon quelles modalités ?

Le CNASEA est chargé de verser aux employeurs le montant de l'aide de l'Etat s'attachant à la convention.

Le premier versement intervient dès la signature de la convention et au plus tard dans le mois de l'embauche. Ce premier versement correspond à un mois d'aide. Les versements des aides se font par avance, tous les mois.

Le CNASEA adresse ensuite à l'employeur, tous les trois mois, un état de présence, que ce dernier lui renvoie dans un délai d'un mois accompagné des copies des bulletins de paie correspondants.

Sur la base de ces documents, le CNASEA procède aux éventuelles régularisations.

En cas de non-transmission de ces documents par l'employeur dans les délais, le CNASEA suspend ses paiements.

L'employeur doit en tout état de cause informer l'ANPE et le CNASEA, dans un délai de sept jours francs, de toute suspension du contrat ou de sa rupture. Il doit fournir au CNASEA tous les justificatifs nécessaires au paiement des aides et au suivi de l'application de la convention (états de présence et copies des bulletins de paie).

7.3. Quelles sont les exonérations dont bénéficie l'employeur embauchant en CAE ?

Ces embauches ouvrent droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC.

Elles ouvrent également droit à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre d'effort de construction.

7.4. L'aide de l'Etat versée au titre de ces contrats peut-elle être mobilisée en contrepartie d'un financement du FSE ?

Il est possible de mobiliser les financements en provenance de l'EUR destinés à la prise en charge des actions d'accompagnement organisées par le SPER, ainsi que les financements accordés par les collectivités territoriales pour la

prise en charge de la formation et de l'accompagnement des salariés en CAE.

La participation de l'Etat au titre de la rémunération ne peut être mobilisée, sauf pour les salariés en contrat aidé bénéficiaires de parcours PLIE pour lesquels les crédits FSE peuvent être mobilisés dans les mêmes conditions que celles qui prévalaient pour les CES et les CEC.

7.5. Quels sont les cas entraînant un reversement des aides perçues et une remise en cause des exonérations ?

La résiliation de la convention suite à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la dénonciation de la convention pour non-respect par l'employeur des engagements pris dans le cadre de la convention entraînent immédiatement le reversement intégral des aides déjà perçues (voir point 3.5 sur les cas de rupture). Les cotisations patronales de sécurité sociale, qui ne font plus dans ce cas l'objet d'une exonération, sont également exigibles. L'information de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales est assurée par le CNASEA.

L'information de l'organisme de sécurité sociale est assurée par le CNASEA en cas de résiliation de plein droit de la convention ou par l'ANPE lorsqu'elle dénonce la convention.

Le reversement de ces sommes, ainsi que le paiement des cotisations, ne sont toutefois pas dus dans les cas suivants :

- rupture pour faute du salarié ou force majeure ou résultant d'un accord clair et non équivoque des deux parties ;
- rupture anticipée à l'initiative du salarié destinée à occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de six mois ou à suivre une formation ;
- rupture au titre de la période d'essai ;
- lorsque le salarié a été embauché immédiatement sur un autre poste par l'employeur.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les aides correspondantes au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement restent acquises à l'employeur.

7.6. Quels sont les cas entraînant une suspension des aides ?

Lorsque le contrat de travail est suspendu (voir point 3.8), les aides cessent également d'être versées pendant la durée de cette suspension.

Cependant, si l'employeur maintient une partie du salaire pendant cette suspension (notamment en cas d'arrêt maladie avec maintien de la rémunération), l'aide continuera à être versée et les exonérations de charges resteront applicables au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur.

8. La mise en oeuvre et le pilotage de la mesure

8.1. Quels sont les points devant faire l'objet d'un pilotage rapproché ?

Les objectifs de résultats fixés par le ministre et la contribution des CAE à leur réalisation.

L'exécution physico-financière de la programmation EUR par le biais du suivi des réalisations et de phases de régulation au regard des taux, des durées et des publics cible.

La sortie en emploi des bénéficiaires de CAE. Le CNASEA est chargé de réaliser une enquête en continu sur le devenir des bénéficiaires de CAE dont les résultats sont mis à disposition du SPE.

8.2. Quel est le rôle de l'ALE ?

L'ANPE vérifie que l'employeur et la personne sans emploi remplissent les conditions fixées par le SPER pour accéder à ces contrats.

Elle met en relation les employeurs et les personnes sans emploi qu'elle juge correspondre à ces critères.

Elle signe la convention CAE, dans la limite des moyens qui lui sont attribués, et procède également à l'instruction des demandes de renouvellement des conventions ou d'avenants.

Elle s'assure du bon déroulement du contrat pour son bénéficiaire, dans le cadre des entretiens qu'elle conduit régulièrement avec lui et en mobilisant en tant que de besoin les prestations susceptibles d'assurer son insertion durable dans l'emploi.

Elle est responsable du traitement des recours gracieux s'attachant aux décisions qu'elle a prises dans ce domaine, la direction générale de l'ANPE étant responsable des recours hiérarchiques.

8.3. Quel est le rôle de la DDTEFP ?

Elle apporte un soutien aux conseillers des ALE sur les questions juridiques ou pratiques qu'ils se posent.

Elle contribue à la constitution d'une offre d'insertion de qualité dans le secteur non marchand, par le biais de chartes de qualité.

L'inspection du travail effectue le contrôle des organismes relevant de son champ de compétence dans les conditions prévues aux articles L. 611-1 et suivants du code du travail.

Elle prend toute mesure favorisant la mise en oeuvre du dispositif CAE par des actions d'information et de construction de partenariat.

Elle conventionne les organismes chargés de mettre en oeuvre les prestations d'accompagnement financées sur l'EUR décidées par le SPER, la prescription de ces prestations étant assurée par l'ANPE.

8.4. Quel est le rôle de la DRTEFP ?

Elle assure, sous l'autorité du préfet de région, la programmation des moyens, le pilotage et l'animation du SPER.

8.5. Quel est le rôle du SPER ?

Le service public de l'emploi régional sous l'autorité du préfet de région :

- élabore en cohérence avec les objectifs de politique d'emploi définis par le ministre, et sur la base de diagnostics territoriaux partagés, notamment avec l'ANPE, la stratégie de mise en oeuvre de ce nouveau dispositif.

Ces diagnostics doivent être menés en parallèle à des négociations actives conduites sous l'autorité du préfet de région avec les partenaires de l'offre de formation et d'insertion au niveau local : le réseau des missions locales, les collectivités territoriales - notamment les conseils régionaux en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés ainsi que les conseils généraux concernant les actions d'insertion des bénéficiaires de RMI.

Ils s'appuient sur les SEPES afin de disposer de la radiographie la plus exhaustive et qualitative possible de leur territoire en matière de besoin de main-d'oeuvre.

Il s'assure de la disponibilité des informations permettant l'évaluation de la pertinence du parcours des bénéficiaires de contrats CAE au regard des moyens mobilisés et des objectifs cibles de son territoire. Ces informations issues du suivi réalisé par l'ANPE, le CNASEA et les services de l'Etat doivent lui permettre en tant que de besoin d'adapter la stratégie territoriale définie préalablement.

Il construit une offre complémentaire de prestations d'accompagnement financées sur l'EUR cohérente avec les actions déjà mobilisées par les acteurs du SPE (et notamment l'ANPE et les collectivités territoriales).

8.6. Quel est le rôle du CNASEA ?

Il est chargé de la saisie des documents Cerfa.

Il est chargé du versement de l'aide de l'Etat aux employeurs.

Il est chargé, le cas échéant, du paiement aux organismes conventionnés par les DDTEFP des prestations d'accompagnement financées sur l'EUR.

Il est chargé de la constitution de la base de données intranet.

Il porte à la connaissance du SPER les dysfonctionnements qu'il constate.

8.7. Par qui sera alimenté l'extranet EUR ?

Par l'ALE qui saisit l'information relative aux conventionnements opérés et à leur impact financier.

Par le CNASEA qui saisit l'ensemble des informations du Cerfa et celles relatives à l'enquête de devenir des personnes passées en CIE ou en CAE.

8.8. Comment sont prises en compte les spécificités de chaque région en matière d'EUR ?

Sur la base des éléments transmis par la DRTEFP (copie de l'arrêté préfectoral, grille de taux), la DGEFP informe le CNASEA des grilles de taux de subvention retenues chaque année par le préfet, afin que le CNASEA les prennent en compte pour le versement des aides aux employeurs.

Le SPER peut piloter son action grâce aux éléments disponibles sur l'extranet EUR ou Syracuse (voir point 8.10), mais également grâce à un item des Cerfa CIE et CAE situé dans la partie « La prise en charge » et intitulé « Cas de prise en charge ». Cet item permet en effet de décomposer les différents éléments ayant permis d'aboutir au taux finalement appliqué. Il fait l'objet d'une codification, définie par le SPER avec l'appui du SEPES, propre à chaque région et est saisi, comme les autres items du Cerfa, par le CNASEA. Plus cette codification sera détaillée, plus le pilotage pourra être fin.

Exemple :

Une région qui aurait retenu :

- deux taux de base, l'un à 40 % pour les DE de plus d'un an, les bénéficiaires de minima sociaux et autres publics et l'un à 60 % pour les DE de plus de deux ans et les travailleurs handicapés ;
- une majoration de 10 % pour les employeurs s'engageant à mettre en oeuvre des actions d'accompagnement et de formation ;
- et une majoration de 20 % pour certains bassins d'emploi

Pourra codifier sa grille de la manière suivante :

| CRITÈRE | EXEMPLE 1 | | EXEMPLE 2 | |
|--|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Taux | Codification | Taux | Codification |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 40 % | 40 % | 01 | 40 % | 10 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 40 % + effort employeur | 50 % | 02 | 50 % | 11 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 40 % + bassin d'emploi | 60 % | 03 | 60 % | 12 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 40 % + effort employeur + bassin d'emploi | 70 % | 04 | 70 % | 13 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 60 % | 60 % | 05 | 60 % | 20 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 60 % + effort employeur | 70 % | 06 | 70 % | 21 |
| Publics ouvrant droit au taux de base de 60 % + bassin d'emploi | 80 % | 07 | 80 % | 22 |

| | | | | |
|--|------|----|------|----|
| Publics ouvrant droit au taux de base de 60 % + bassin d'emploi + effort employeur | 90 % | 08 | 90 % | 23 |
|--|------|----|------|----|

Exemple 1 : attribution linéaire des codes à chaque cas possible.

Exemple 2 :

- 1er chiffre : taux de base appliqué (1 = 40 % ; 2 = 60 %) ;
- 2e chiffre : majoration appliquée (0 = aucune, 1 = employeur, 2 = bassin d'emploi, 3 = somme des deux).

Une codification plus détaillée que celle présentée dans l'exemple pourrait être choisie, qui retiendrait comme critère de codification les publics et les taux et non les seuls taux.

Par souci de confidentialité, vous veillerez à ce qu'aucune référence ne soit faite aux catégories de publics ne figurant pas dans le Cerfa, seule la mention « autre » étant autorisée.

8.9. Quelles sont les informations disponibles ?

Des données individuelles et nominatives permettent le suivi individuel, le pilotage et le contrôle.

Des tableaux statistiques permettant l'analyse (les SEPES, ayant accès aux fichiers, pourront réaliser d'autres tableaux en tant que de besoin).

Des données de pilotage physico-financières agrégées au niveau national, régional, départemental aux deux stades de la prescription et des paiements.

8.10. De quelle façon le SPER, le SPED, la DGEFP et la DARES accéderont-ils à ces informations ?

L'ensemble de ces données seront accessibles sur deux extranets distincts.

L'extranet EUR est spécialement conçu pour les acteurs opérationnels du SPER et permet de prescrire les mesures.

Il contient notamment des informations relatives au montant de l'EUR mobilisable. Il permet également à chaque ALE d'accéder à l'ensemble des informations contenues dans les conventions qu'elle a conclues.

Cet extranet, consultable à l'adresse suivante : <http://eur.travail.gouv.fr> sera accessible via un mot de passe communiqué chaque année aux directions régionales de l'ANPE et aux DRTEFP, services qui seront chargés de transmettre cette information aux personnes autorisées dans les ALE et dans les DDTEFP.

L'extranet Syracuse, <http://syracuse.cnasea.fr>, contiendra des informations synthétiques de niveau départemental, régional et national. Son accès est protégé par un mot de passe communiqué chaque année aux DRTEFP qui en assurent la diffusion auprès des DDTEFP et des partenaires du SPE local.

8.11. Comment seront comptabilisées les entrées ?

Les entrées comptées par la DARES sont les conventions signées et prises en charge dans le mois : nombre de conventions initiales + nombre d'avenants de renouvellement.

Les entrées et les stocks seront disponibles dans les tableaux de bord mensuels. Entrées et stocks seront calculés chaque mois à partir d'un fichier comportant tous les mouvements intervenus dans le mois (convention initiale, renouvellement, rupture) et transmis par le CNASEA.

L'intranet DARES comportera des tableaux mensuels et/ou trimestriels sur des caractéristiques plus fines.

NOTICE

Instructions pour remplir la convention et circuits des documents

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgefp-n-2005-12-du-21-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-daccompagnement-dans-lemploi-cae/>

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. L'employeur et le directeur de l'agence locale pour l'emploi signent la présente convention.
3. L'employeur fournit à l'agence locale pour l'emploi un RIB ou un RIP pour le versement des aides effectué par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA).
4. Le feuillet blanc original est transmis par l'agence locale pour l'emploi au CNASEA. Le feuillet jaune est conservé par l'Agence locale pour l'emploi.
5. Les feuillets rose et bleu sont remis à l'employeur qui envoie le feuillet bleu à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
6. Le feuillet vert est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION

Tableau 1 : statut de l'employeur

10. Commune.
11. EPCI.
21. Département.
22. Région.
50. Association, fondation.
60. Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM).
70. Etablissement public d'enseignement (lycée, collège).
80. Etablissement sanitaire public.
90. Autre établissement public.

Tableau 2 : niveau de formation

70. Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire (équivalent au niveau VI de l'éducation nationale).
60. Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature (équivalent au niveau V *bis* de l'éducation nationale).
50. Formation de niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (diplôme non obtenu).
51. Diplôme obtenu du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (équivalent au niveau V de l'éducation nationale).
40. Formation de niveau équivalent à celui du baccalauréat ou du brevet de technicien (équivalent au niveau IV de l'éducation nationale).
30. Formation de niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (équivalent au niveau III de l'éducation nationale).
20. Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs (équivalent au niveau II de l'éducation nationale).
10. Troisième cycle ou école d'ingénieur (équivalent au niveau I de l'éducation nationale).

CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

La présente convention est conclue en vertu des articles L. 322-4-7, R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail pris en application de la loi no 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

L'employeur s'engage à avoir pris connaissance de ces dispositions législatives et réglementaires en signant la présente convention.

L'embauche ne peut avoir lieu avant la signature de la convention.

Engagements des parties

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention d'accompagnement dans l'emploi et au contrat de travail qui y est associé.

Il met en oeuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention.

Il informe le salarié de ses droits et obligations en lui fournissant une copie de cette notice.

L'employeur accepte que les agents de l'ANPE ou de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accèdent à ses locaux pour vérifier, en tant que de besoin, la bonne exécution de la présente convention.

Le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention, et concourant à son insertion professionnelle.

Le service public de l'emploi s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi durable sont mobilisés.

Nature du contrat de travail

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel ou à temps plein. Il peut être conclu pour une durée minimale de six mois, pouvant être renouvelée deux fois dans la limite de vingt-quatre mois.

Il est conclu pour une durée hebdomadaire minimale de vingt heures. Cependant, la convention peut prévoir une durée moindre pour des salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

Aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est versée à l'employeur, mensuellement par avance, par le CNASEA. Le montant de l'aide, fixé annuellement par arrêté préfectoral, est exprimé en pourcentage du taux horaire brut du SMIC. Il figure dans la présente convention et est applicable pendant la période d'exécution de la convention.

L'employeur doit communiquer chaque trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Exonération de cotisations

Le CAE donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales à hauteur du SMIC. Il donne également lieu à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.

Rupture, suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides et sur le bénéfice de l'exonération des cotisations sociales

L'employeur doit signaler à l'ANPE et au CNASEA, dans un délai de 7 jours francs, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

Lorsque le contrat de travail CAE est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée à l'ANPE et au CNASEA.

L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à la conclusion d'un avenant à la convention après que l'ANPE a accepté que l'aide de l'Etat soit accordée sur la base de la nouvelle durée du travail.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail donne systématiquement lieu à un avenant mentionnant le montant de l'aide sur la base de la nouvelle durée du travail effective en heures travaillées.

accepter que le nouvel employeur soit substitué dans le droit à l'employeur signataire de la convention. Le nouvel employeur reprend l'ensemble des droits et des obligations prévus dans la convention.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la convention, ne correspondant pas aux cas mentionnés au II de l'article R. 322-16-1, celle-ci est résiliée de plein droit.

Il est alors tenu de reverser au CNASEA l'intégralité des sommes déjà perçues, et à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales les cotisations sociales de sécurité sociale ayant fait l'objet de l'exonération. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de dénonciation de la convention par l'ANPE pour non-respect par l'employeur des dispositions conventionnelles.

Voies de recours en cas de litige concernant la présente convention

En cas de refus de conventionnement ou de litige portant sur la présente convention, l'employeur ou la personne bénéficiaire peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- recours gracieux auprès de l'agence locale pour l'emploi ;
- recours hiérarchique auprès de la direction générale de l'ANPE ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

En cas de litige concernant le paiement de l'aide, l'employeur peut adresser l'un des recours suivants :

- recours gracieux auprès du CNASEA ;
- recours hiérarchique auprès du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.