

## **Circulaire DHOS/P2 et DGEFP n° 2005-155 du 22 mars 2005 relative à la mise en oeuvre des contrats aidés à partir de 2005 dans les établissements publics de santé, établissements sanitaires et sociaux, établissements médico-sociaux publics**

22/03/2005

Date d'application : 23 mars 2005.

### Textes de référence :

Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (Journal officiel du 19 janvier 2005).

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat d'insertion - revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail (Journal officiel du 18 mars 2005) ;

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 (Journal officiel du 18 mars 2005) ;

Note d'information du 24 février 2005 du ministre délégué aux relations du travail et de la secrétaire d'Etat aux personnes âgées ;

Circulaire DGEFP du 11 mars 2005 relative aux entrées en CES.

### Annexes :

Annexe 1 : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;

Annexe 2 : le contrat d'avenir (CA) ;

Annexe 3 : tableau : la répartition régionale des CES et CEC présents dans les établissements du secteur sanitaire et social public.

Le ministre des solidarités, de la santé et de la famille ; le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale à Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de l'hospitalisation (pour exécution) ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour exécution]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour exécution]) ; Mesdames et Messieurs les directeurs de la santé et du développement social [pour exécution] ; Monsieur le directeur général de l'ANPE (pour information).

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 réforme en profondeur l'intervention publique en faveur de l'emploi, notamment en rénovant les contrats aidés.

Aussi, il est demandé aux services destinataires de la présente circulaire de mettre en oeuvre toutes les mesures possibles pour permettre aux employeurs des établissements publics de santé, établissements sanitaires et sociaux publics et établissements médico-sociaux publics d'offrir aux personnes les plus éloignées de l'emploi des perspectives immédiates de recrutement en s'appuyant sur le programme de cohésion sociale du Gouvernement.

Fin décembre 2004, 19 664 contrats aidés, soit 6 845 CEC et 12 819 CES étaient embauchés dans les établissements publics de santé sanitaires et sociaux, médico-sociaux publics (annexe 3).

En 2005, le nombre moyen de bénéficiaires de contrats aidés sera maintenu à cette hauteur par le renouvellement des CES et des CEC en cours, le recrutement de nouveaux CES jusqu'au 30 avril 2005, le recrutement de contrats d'avenir à compter du 1er avril 2005 et de contrats d'accompagnement dans l'emploi à compter du 1er mai 2005.

### *Le contrat d'avenir*

Ce dispositif est réservé aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu minimum d'insertion, allocation spécifique de solidarité ou allocation de parent isolé) depuis au moins six mois ainsi qu'aux bénéficiaires de contrats emploi solidarité (CES) qui satisfont aux conditions précitées au terme de leur CES.

### *Le contrat d'accompagnement dans l'emploi*

Ce contrat est réservé aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. A cette fin, le service public de l'emploi régional détermine les publics prioritaires pour l'accès à cette mesure, en fonction des caractéristiques des bénéficiaires, du statut des employeurs, des efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle ou d'accompagnement et des spécificités locales.

La présente note a pour objet de porter à votre connaissance les éléments destinés à organiser dans les meilleures conditions la mise en oeuvre de la circulaire DHOS/P2 et DGEFP n° 2005-155 du 22 mars 2005 relative à la mise en oeuvre des contrats aidés à partir de 2005 dans les établissements publics de santé, établissements sanitaires et sociaux, établissements médico-sociaux publics.  
<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp2-et-dgefp-n-2005-155-du-22-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-des-contrats-aides-a-partir-de-2005-dans-les-etablissements-publics-de-sante-etablissements-sanitaires-et-soc/>

conditions la gestion des contrats aidés en 2005 en distinguant la période de gestion transitoire allant du 1er janvier 2005 au 30 avril 2005 (I) de la phase de mise en oeuvre des nouveaux contrats (II).

## **I. - MODALITÉS DE GESTION DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE POUR LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ**

La période transitoire entre les anciens dispositifs (CES et CEC) et les nouveaux contrats aidés (CAE et CA) s'étend du 1er janvier au 30 avril 2005.

### **1. Les nouvelles embauches jusqu'au 30 avril 2005**

Jusqu'à cette date, afin de maintenir le niveau global des effectifs de CES et de CEC observé au 31 décembre 2004, les CES peuvent être mobilisés sous leur forme actuelle. La durée de ces nouvelles conventions doit être déterminée avec l'objectif de ne pas ralentir, le moment venu, la montée en charge des nouveaux contrats aidés. A cette fin, les nouvelles conventions devront prendre fin au plus tard le 31 décembre 2005. Dans ce cadre, le recrutement de personnes bénéficiaires depuis au moins six mois du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé, devra être privilégié en partenariat avec le service public de l'emploi et les collectivités territoriales concernées (conseils généraux, communes, établissements publics de coopération intercommunale). En effet, les personnes justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations à l'issue de leur CES pourront alors, le cas échéant, être recrutées sous contrat d'avenir.

En revanche, il est impossible de conclure tout nouveau CEC.

### **2. Les renouvellements de conventions de CES et de CEC**

Les conventions de CES et de CEC en cours pourront continuer à être renouvelées dans la limite de la durée maximale initiale et suivant les mêmes conditions de financement de la rémunération, du chômage, des charges et contributions sociales en vigueur avant la promulgation de la loi de cohésion sociale. Ainsi les renouvellements de CES pourront s'effectuer jusqu'au 30 avril 2005 et ne pourront pas avoir pour effet de maintenir le bénéficiaire dans cette mesure au-delà du 31 décembre 2005. Les renouvellements de CEC s'effectueront quant à eux dans la limite de la durée initiale prévue (3 ou 5 ans).

### **3. La situation particulière des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Les CES et CEC continueront à être applicables jusqu'au 31 décembre 2005 dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans ces collectivités, le CAE s'appliquera à compter du 1er janvier 2006.

### **4. Le chômage des CES**

Le régime spécifique précédemment applicable pour les CES reste en vigueur pour les nouvelles conventions conclues jusqu'au 30 avril 2005. Ainsi, dans le cadre des nouvelles embauches de CES, les établissements gardent leur faculté d'adhésion aux ASSÉDIC pour les seuls CES, via le précompte par le CNASEA de la cotisation sur l'aide de l'État.

Ce régime spécifique ne sera toutefois pas applicable aux embauches sous CAE ou contrat d'avenir.

Rappel du régime spécifique :

Le CNASEA verse directement la contribution de 8,80 % à l'ASSÉDIC :

- 6,4% (depuis le 1er janvier 2003) ;
- 2,4% de surcotisation.

## **II. - LES NOUVEAUX CONTRATS AIDÉS**

1. Les contrats d'accompagnement dans l'emploi à partir du 1er mai 2005 (Cf. annexe n° 1)
2. Les contrats d'avenir à partir du 1er avril 2005 (Cf. annexe n° 2)

## **III. - FINANCEMENT DE LA PARTIE COMPLÉMENTAIRE À L'AIDE DE L'ÉTAT**

La partie complémentaire à l'aide de l'État ne fera pas l'objet d'allocation de moyens supplémentaires en 2005. Toutefois, <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp2-et-dgef-p-n-2005-155-du-22-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-des-contrats-aides-a-partir-de-2005-dans-les-etablissements-publics-de-sante-etablissements-sanitaires-et-soc/>

les moyens dont disposent actuellement les établissements pour financer les CES et les CEC doivent être intégralement maintenus en faveur du dispositif des contrats aidés. Il appartient aux agences régionales de l'hospitalisation, pour les établissements du secteur sanitaire, et aux services déconcentrés, pour les établissements du secteur social et médico-social, de veiller au strict respect par les établissements de ces instructions.

#### **IV. - RÉINSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN CONTRAT AIDÉ**

L'attention est attirée sur la nécessité de préparer les bénéficiaires de ces contrats à leur sortie de ces dispositifs. Cette préparation doit déboucher sur une démarche d'insertion et de qualification professionnelle, notamment à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, il convient de veiller à ce que la durée des conventions et des demandes de conventionnement correspondent aux besoins d'accompagnement professionnel des personnes concernées. A cette fin, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation et le service public de l'emploi vous apporteront leur concours pour organiser et favoriser les efforts d'accompagnement à l'issue du contrat et les actions de formation nécessaires à une réinsertion durable dans l'emploi des intéressés seront mises en oeuvre.

L'ensemble de ces dispositifs doivent ainsi permettre aux employeurs de contribuer à la cohésion sociale en favorisant tout à la fois la réinsertion des publics confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle et la prise en charge des besoins collectifs non satisfaits dans les établissements publics de santé, sanitaires et sociaux, médico-sociaux publics.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur du cabinet, J.-L. Buhl

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur du cabinet, J.-F. Carencio

#### **ANNEXE I**

##### **LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)**

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée, renouvelable dans la limite de 24 mois. La conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention entre le directeur de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en sa qualité de représentant de l'Etat et le chef de l'établissement public de santé, sanitaire et social, médico-social, employeur.

Un modèle de convention de CAE est disponible ci-joint et sur le site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

A qui s'adresse le CAE ?

Il s'adresse aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ».

Quel sont les interlocuteurs pour définir l'offre d'insertion dans les établissements du secteur sanitaire et social public ?

Les DRTEFP et les DDTEFP restent les interlocuteurs des établissements publics de santé, sanitaires et sociaux, médico-sociaux pour l'élaboration des plans d'action et la détermination du nombre d'entrées dans ces établissements, pour planifier les embauches sur l'année et fixer les conditions générales d'accueil et de formation des personnes employées.

Quel est l'interlocuteur pour conclure la convention ?

Les demandes de convention doivent être déposées auprès de l'Agence locale pour l'emploi (ANPE) dans le ressort duquel se trouve l'établissement souhaitant embaucher une personne en CAE.

Quel type de contrat ? Quelle durée pour les conventions ? Quelle durée hebdomadaire de travail ?

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée, conclu en application d'une convention conclue entre l'Etat et l'employeur. Cette convention, et le contrat de travail qui s'y rattache peut être d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois et est renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois. Toutefois, aucun renouvellement ne pourra être accordé sans entretien individuel préalable réalisé par l'ANPE et destiné à dresser un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer de la réalisation des actions de formation professionnelles, d'accompagnement et de VAE prévues.

La durée de travail hebdomadaire doit être au minimum de 20 heures (sauf difficultés particulières de la personne

justifiant une durée de travail inférieure).

Quelle rémunération ?

Le salarié embauché en CAE perçoit une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit, pour 26 heures de travail hebdomadaire :

SMIC mensuel brut = SMIC horaire X 26 heures X 4,33 (soit un calcul du SMIC mensuel brut sur la base de 112,66 heures)  
= 857,39 Euro au 1er janvier 2005.

Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

Aides - Les employeurs bénéficient de deux types d'aides :

- aide versée par l'État (ministère chargé de la cohésion sociale) au taux défini par le préfet de région (ce taux ne pouvant excéder 95 % du SMIC horaire brut) ;
- aide versée par l'ARH qui correspond à la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont notamment cotisations assurance chômage, contributions solidarité autonomie, FNAL, IRCANTEC + versement transport).

Exonérations : les employeurs bénéficient d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC et de la durée légale du travail.

Quel suivi pour ces contrats ?

Trimestriellement, l'employeur devra transmettre au CNASEA un état de présence du salarié dans l'établissement, accompagné d'une copie des bulletins de salaire correspondants. Le salarié sera également convoqué régulièrement par l'ANPE afin de procéder à un bilan d'étape de sa situation et d'envisager le cas échéant toute action nécessaire à son retour vers l'emploi durable. Il convient donc d'accorder à ce salarié les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre à ces entretiens.

Quel régime d'assurance chômage ?

- soit l'auto-assurance ;
- soit l'adhésion irrévocable (cette deuxième option conduit obligatoirement à affilier l'ensemble des agents non titulaires de l'établissement).

Conditions de rupture ou de suspension du CAE ?

La loi introduit la possibilité pour le CAE embauché sous contrat à durée déterminée de rompre ou suspendre son contrat en cas notamment de proposition d'embauche plus intéressante (CDI, autre CDD d'une durée supérieure ou au moins égale à 6 mois) ou d'accès à une formation qualifiante. Le CNASEA et l'ANPE doivent être informés de toute rupture ou suspension dans un délai de 7 jours francs.

Quelles actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de VAE ?

Les actions d'accompagnement et de formation professionnelle étant obligatoires en CAE, le plan de formation de l'établissement devra intégrer des actions destinées à ces publics.

## **ANNEXE II LE CONTRAT D'AVENIR (CA)**

Le contrat d'avenir est un nouveau dispositif réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API) depuis au moins six mois. S'inscrivant dans un parcours d'insertion, il comprend un accompagnement personnalisé, une formation obligatoire et un contrat de travail, et constitue une solution adaptée pour le retour à l'emploi durable. La conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat (qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues), le président du conseil général, le représentant de l'État et le chef d'établissement employeur. Le modèle de convention de contrat d'avenir est disponible ci-joint et sur le site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

A qui s'adresse le contrat d'avenir ?

Il s'adresse aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayant droit), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle et justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations depuis au moins six mois au cours des douze derniers mois à la date de conclusion du contrat.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp2-et-dgefp-n-2005-155-du-22-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-des-contrats-aides-a-partir-de-2005-dans-les-etablissements-publics-de-sante-etablissements-sanitaires-et-soc/>

Quel type de contrat ? Quelle durée de la convention ? Quelle durée hebdomadaire de travail ?

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

Les conventions de contrat d'avenir ont une durée égale à celle du contrat d'avenir, soit deux ans, renouvelable dans la limite de trente-six mois. Pour les personnes âgées de plus de cinquante ans, les conventions de contrat d'avenir et le contrat de travail qui s'y rattache sont également de deux ans et peuvent faire l'objet d'un renouvellement dans la limite de trente-six mois, ce qui porte à cinq ans la durée totale du contrat.

La durée hebdomadaire, fixée à 26 heures, est modulable sur tout ou partie de l'année.

Quelle rémunération ?

Le salarié embauché en contrat d'avenir perçoit une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit :

SMIC mensuel brut = SMIC horaire X 26 heures X 4,33 (soit un calcul du SMIC mensuel brut sur la base de 112,66 heures)  
= 857,39 Euro au 1er janvier 2005.

Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

Aides - Les employeurs bénéficient de trois types d'aides :

- aide versée par l'État ou le conseil général par activation de l'allocation (montant forfaitaire égal au montant du RMI garanti à une personne isolée) ;
- aide versée par l'État (ministère chargé de la cohésion sociale) dont le montant porte sur la différence entre :
  - la rémunération brute susvisée + les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage, les cotisations FNAL et IRCANTEC ;
  - et le montant de l'aide forfaitaire versée par le débiteur du RMI, de l'ASS et de l'API, soit dans tous les cas un montant forfaitaire qui équivaut au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40 Euro au 1er janvier 2005.
- aide habituellement versée par l'ARH qui correspond à la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont notamment la contribution solidarité autonomie et le versement transport) ;

Exonération : les employeurs bénéficient d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite du SMIC.

Quelles actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de VAE ?

Les actions d'accompagnement et de formation professionnelle font partie intégrante du contrat d'avenir. Elles peuvent se tenir pendant le temps de travail ou hors du temps de travail pour la durée représentant la différence entre la durée moyenne de travail et la durée légale de travail.

Le plan de formation de l'établissement devra intégrer des actions destinées à ces publics.

### ANNEXE III

#### RÉPARTITION RÉGIONALE DES CES-CEC AU 31 DÉCEMBRE 2004 DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

RÉGION	CEC	%
PACA	884	12,9%
Rhône-Alpes	472	6,9 %
Picardie	420	6,1 %
Centre	412	6,0 %
Bourgogne	390	5,7 %
Nord - Pas-de-Calais	383	5,6 %

Languedoc-Roussillon	369	5,4 %
Aquitaine	351	5,1 %
Auvergne	324	4,7 %
Bretagne	324	4,7 %
Poitou-Charente	295	4,3 %
Pays de la Loire	293	4,3 %
Haute-Normandie	267	3,9 %
Midi-Pyrénées	247	3,6 %
Ile-de-France	245	3,6 %
Basse-Normandie	230	3,4 %
Champagne-Ardenne	212	3,1 %
Limousin	196	2,9 %
Lorraine	184	2,7 %
Franche-Comté	156	2,3 %
DOM	101	1,5 %
Alsace	88	1,3 %
Corse	2	0,0 %
Total	6 845	100 %

RÉGION	CEC	%
Nord - Pas-de-Calais	1 245	9,7 %
PACA	1 230	9,6 %
Ile-de-France	849	6,6 %
Poitou-Charente	781	6,1 %
Centre	770	6,0 %
Bretagne	769	6,0 %
Rhône-Alpes	768	6,0 %
Midi-Pyrénées	738	5,8 %
Languedoc-Roussillon	669	5,2 %
Aquitaine	628	4,9 %
Haute-Normandie	594	4,6 %

Picardie	590	4,6 %
Pays de la Loire	484	3,8 %
Auvergne	416	3,2 %
Champagne-Ardenne	383	3,0 %
Basse-Normandie	322	2,5 %
Lorraine	312	2,4 %
Bourgogne	304	2,4 %
DOM	282	2,2 %
Franche-Comté	275	2,1 %
Alsace	225	1,8 %
Limousin	184	1,4 %
Corse	1	0,0 %
Total	12 819	100 %

Soit 19 664 contrats aidés dans la FPH.

Source : CNASEA.

**Convention conclue avec l'employeur et le bénéficiaire :** Voir BO n° 2005-4 du 15 mai 2005

## NOTICE

### INSTRUCTION POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. Le prescripteur, l'employeur et le salarié signent la présente convention.
3. L'employeur fournit au prescripteur (département, commune, EPCI, organismes délégataires) 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 le prescripteur au CNASEA qui en adresse copie à la collectivité territoriale ou à l'organisme payeur de l'activation.
5. Le feuillet vert est conservé par le prescripteur.
6. Les feuillets bleu et rose sont remis à l'employeur. Celui-ci envoie le feuillet rose à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
7. Le feuillet jaune 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. Établissement public d'enseignement (lycée, collège)
80. Établissement sanitaire public
90. Autre établissement public

### Tableau 2. - Niveau de formation

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp2-et-dgefp-n-2005-155-du-22-mars-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-des-contrats-aides-a-partir-de-2005-dans-les-etablissements-publics-de-sante-etablissements-sanitaires-et-soc/>

- 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 maximale de 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)

### **Tableau 3. - Emploi proposé**

- 01. Assistant aide à domicile
- 02. Assistant maternel ou aide-assistant maternel
- 03. Assistant personnes âgées
- 04. Assistant aux autres catégories de personnes
- 05. Agent d'entretien et nettoyage
- 06. Agent de sécurité et de surveillance
- 07. Agent d'accueil et d'information
- 08. Secrétaire bureautique
- 09. Autre agent administratif
- 10. Personnel hôtellerie et restauration
- 11. Personnel distribution et vente
- 12. Professionnel des arts et du spectacle
- 13. Personnel d'éducation et de surveillance d'établissement d'enseignement
- 14. animateur socioculturel
- 15. animateur sportif
- 16. Personnel médical et paramédical
- 17. Profession liée à la nature et à l'environnement
- 18. Ouvrier du bâtiment, travaux public
- 19. Ouvrier transport et manutention
- 20. Ouvrier mécanique, électricité et électronique
- 21. Autre ouvrier
- 22. Personnel de type artisanal
- 23. Technicien et cadre technique
- 24. Cadre

### **CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT D'AVENIR**

La présente convention est conclue en application des articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13 et R. 322-17 et suivants du code du travail pris en application de la loi n° 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 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.

Le salarié s'engage à respecter les conditions de la convention et du contrat de travail et à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues, concourant à son insertion professionnelle.

Le prescripteur (département, commune, EPCI, ou organisme délégataire) s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié dans l'emploi durable sont mobilisés et désigne à cet effet un référent.

Nature du contrat de travail contrat d'avenir :

Le contrat d'avenir est un contrat de travail à durée déterminée de vingt-quatre mois, qui peut être renouvelé une fois pour une durée de douze mois. Les personnes de plus de cinquante ans peuvent bénéficier d'une durée totale en contrat



d'avenir de soixante mois. La durée hebdomadaire est de vingt-six heures. Elle peut faire l'objet d'une modulation sur tout ou partie de l'année.

Aides à l'embauche :

S'agissant des bénéficiaires du RMI, le département ou un organisme désigné à cet effet verse une aide forfaitaire égale au montant de l'allocation du RMI pour une personne isolée. S'agissant des bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, l'Etat verse une aide forfaitaire égale au montant du RMI pour une personne isolée. L'Etat verse à l'employeur, mensuellement par avance, une aide en pourcentage de la différence entre le SMIC et le montant de l'aide forfaitaire. Les aides de l'Etat sont versées à l'employeur par le CNASEA. L'employeur doit communiquer chaque trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité.

L'Etat apporte une aide à l'employeur en cas d'embauche du bénéficiaire en contrat à durée indéterminée.

L'employeur qui souhaite bénéficier de cette aide rattachée à l'embauche en contrat à durée indéterminée du salarié avant l'issue du contrat d'avenir adresse au CNASEA la copie du contrat de travail ainsi que la copie du bulletin de salaire justifiant de la présence effective du salarié dans les six mois suivant la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée.

Exonération de cotisations :

Le contrat d'avenir donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite du SMIC.

Rupture, suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides :

L'employeur doit signaler dans un délai de sept jours francs, au CNASEA, et pour les bénéficiaires du RMI au département ou à l'organisme désigné par ce dernier, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

L'employeur est informé que, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la convention dans les cas non mentionnés au II de l'article R. 322-17-8 ou de dénonciation de la convention par le perscripteur, l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues et de rembourser à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales les cotisations sociales ayant fait l'objet de l'exonération.

**Convention entre l'Etat et l'employeur : Voir BO n° 2005-4 du 15 mai 2005**

## NOTICE

### INSTRUCTION POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. Le 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, offre public d'HLM)
70. Etablissement public d'enseignement (lycée, collège)

- 80. Établissement 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 maximale de 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 n° 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 complet. 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.

Aides 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 sept 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.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, et s'il satisfait aux conditions légales, l'ANPE peut 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.