

Lettre Circulaire n° 2006-090 du 4 août 2006 relative au Contrat d'accompagnement dans l'emploi créé par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005

04/08/2006

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE (DIRRES)
PARIS, le 04/08/2006
LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-090
OBJET : Contrat d'accompagnement dans l'emploi créé par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005
TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n°2005-48 du 3 mars 2005

Les textes relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ont été complétés par une la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 et un [décret n°2006-342 du 22 mars 2006](#). La présente circulaire fait le point sur la réglementation applicable à ce contrat.

Les articles 43 et 44 de la abrogent les dispositions relatives au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC) et créent un nouveau contrat d'accompagnement dans l'emploi qui se substitue à ces deux contrats.

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Ce contrat ouvre droit à :

- une aide de l'Etat visant à prendre en charge une partie du coût des embauches. Cette aide, dont le montant est fixé chaque année par arrêté ne peut excéder 95% du SMIC brut par heure travaillée (dans la limite de la durée hebdomadaire de 35 heures), est versée mensuellement et par avance par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA).
- une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.
- une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Les modalités d'application de cette mesure ont été précisées par le [décret n° 2005-243 du 17 mars 2005](#) et par la [circulaire DGEFP n° 2005/12 du 21 mars 2005](#).

Les textes applicables au contrat d'accompagnement dans l'emploi ont été complétés par les lois n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006, n° 006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et aux droits et devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, le [décret n° 2006-342 du 22 mars 2006](#).

Ces dispositions ont été codifiées aux articles L. 322-4-7, R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail.

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 CHAMP EMPLOYEUR

Peuvent conclure des conventions CAE les employeurs du secteur non marchand suivants :

- les collectivités territoriales,
- les autres personnes morales de droit public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

En principe, les CAE ne peuvent pas être conclus pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

Toutefois, l'article 36 I bis de la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 inséré par la loi de finances pour 2006 (article 150) prévoit que l'Etat peut conclure des CAE avec les bénéficiaires mentionnés au §1.2 pour exercer des missions d'adjoint de sécurité auprès des fonctionnaires de la police nationale. Ces agents ont le statut de contractuels de droit public. Les conventions CAE peuvent être conclues depuis le 1er janvier 2006.

1.2 CHAMP SALARIE

Le CAE peut être conclu avec toutes personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Le champ des personnes éligibles au CAE a été défini largement. Le bénéficiaire n'est pas tenu d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché en CAE.

1.3 CHAMP TERRITORIAL

Les conventions CAE peuvent être conclues en métropole, dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, la circulaire du 21 mars 2005 précise qu'il n'a pas vocation à être mis en oeuvre à Mayotte.

2. CONCLUSION D'UNE CONVENTION

2.1 CONCLUSION DE LA CONVENTION

La conclusion du CAE est subordonnée à la signature d'une convention entre l'Etat (représenté par l'ANPE) et l'employeur.

L'employeur doit adresser une demande de convention à l'ANPE préalablement à l'embauche. Aucun CAE ne peut être conclu avant la signature de cette convention, qui doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche. De même, le renouvellement du contrat est subordonné à la signature d'un avenant à la convention afin de prolonger la durée initiale.

La durée de la convention ne peut excéder le terme du contrat de travail en cas d'embauche sous contrat de travail à durée déterminée (soit 24 mois maximum).

Compte tenu de la durée du contrat, la convention est conclue pour une durée de 6 mois minimum (3 mois pour certains bénéficiaires). Elle peut être renouvelée deux fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Le renouvellement est accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

La convention est établie selon le modèle CERFA n°12497*01 (arrêté du 24 mars 2005). L'un des volets de la convention (feuillet bleu) est transmis par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève. Les avenants sont établis sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales.

2.2 CONTENU DE LA CONVENTION

La convention comporte différentes informations dont notamment l'identité de l'employeur et du bénéficiaire, la date de l'embauche et la durée du contrat, la nature des activités faisant l'objet de la convention, la durée du travail, le montant de la rémunération, l'organisme de recouvrement compétent.

La convention précise également la nature des actions d'accompagnement et de formation. Elle doit prévoir le montant et les modalités de versement de l'aide attribuée par l'Etat, les modalités permettant de contrôler l'application de la convention, ainsi que les modalités de reversement des aides indûment perçues par l'employeur.

2.3 EXECUTION DE LA CONVENTION

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

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

2.4 DENONCIATION, RESILIATION DE LA CONVENTION, MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

- Rupture du contrat avant la fin de la convention

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit. La circulaire DGEFP du 21 mars 2005 prévoit que le CNASEA informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la résiliation de la convention.

- Dénonciation de la convention

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, l'ANPE peut décider de la dénoncer. Elle informe l'employeur de son intention. Celui-ci doit faire connaître ses observations dans un délai de 7 jours. C'est l'ANPE qui informe l'organisme de recouvrement de la dénonciation de la convention.

- Modification dans la situation juridique de l'employeur

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 122-12 du code du travail, le nouvel employeur peut, sur autorisation de l'ANPE, se substituer dans les droits de l'employeur initial signataire de la convention ouvrant droit au bénéfice d'un CAE.

3. DEFINITION DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

3.1 FORME ET DUREE MINIMALE

Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée d'au moins 6 mois (sauf pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine pour lesquels le contrat peut être conclu pour une durée de 3 mois depuis le 25 mars 2006, date d'entrée en vigueur de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006). Sa durée maximale est de 24 mois renouvellement compris.

Il vise à pourvoir des emplois permettant de satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Le CAE est en principe conclu pour une durée hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures. Toutefois, une durée moindre peut être prévue par la convention si la personne embauchée rencontre des difficultés d'insertion particulièrement importantes.

3.2 REMUNERATION

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les bénéficiaires d'un CAE perçoivent une rémunération égale au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées.

3.3 PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

Les titulaires des CAE ne sont pas pris en compte dans l'effectif pendant la durée du contrat pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum, à l'exception de la législation relative à la tarification sur les risques accident du travail (article L.322-4-9 du code du travail).

4. EXONERATION APPLICABLE

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/lettre-circulaire-n-2006-090-du-4-aout-2006-relative-au-contrat-daccompagnement-da-ns-lemploi-creee-par-la-loi-n-2005-32-du-18-janvier-2005/>

Les embauches effectuées dans le cadre des conventions CAE ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale applicable pendant la durée de la convention (articles L. 332-4-7 II et R. 322-16 IV du code du travail).

4.1 CALCUL DE LA FRACTION EXONEREE

- Cas général

Le CAE ouvre droit, pendant la durée de la convention, à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales sur la fraction de rémunération qui n'excède pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Restent dues les cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération excédant la limite exonérée, les cotisations salariales, le versement transport, le FNAL, la contribution sociale autonomie, la CSG, la CRDS.

Les exemples ci après sont effectués en prenant le taux du SMIC en vigueur du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006, soit 8,03 €.

Exemple 1

Soit un salarié embauché sous CAE pour 20 heures hebdomadaires rémunéré sur la base de 1,2 SMIC qui est présent tout le mois dans une association dont la durée collective est de 35 heures hebdomadaires sur 5 jours. La rémunération versée au cours du mois est mensualisée.

Rémunération mensuelle soumise à cotisations :

$$8,03 \text{ €} \times 1,2 \times 20 \times 52/12 = 835,12 \text{ €}$$

$$\text{Fraction de rémunération exonérée} = 8,03 \text{ €} \times 20 \times 52/12 = 695,93 \text{ €}$$

Exemple 2

Même exemple que précédemment mais le salarié perçoit une prime de 500 €

$$\text{Rémunération mensuelle soumise à cotisations} = 835,12 \text{ €} + 500 \text{ €} = 1335,12 \text{ €}$$

$$\text{Fraction de rémunération exonérée} = 8,03 \text{ €} \times 20 \times 52/12 = 695,93 \text{ €}$$

Exemple 3

Soit un salarié embauché sous CAE pour 35 heures hebdomadaires rémunéré sur la base de 1,2 SMIC qui est présent tout le mois dans une association dont la durée collective est de 35 heures hebdomadaires sur 5 jours. Il effectue 8 heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de salaire de 25%. La rémunération versée au cours du mois est mensualisée.

Rémunération mensuelle soumise à cotisations =

$$(1,2 \times 8,03 \text{ €} \times 35 \times 52/12) + (8 \text{ h} \times 1,2 \times 8,03 \text{ €} \times 125\%) = 1557,82 \text{ €}$$

La fraction de rémunération exonérée est calculée pour un nombre d'heures au plus égal à la durée légale soit :

$$8,03 \text{ €} \times 35 \times 52/12 = 1217,88 \text{ €}$$

Exemple 4

Le salarié est embauché en cours de mois sous CAE pour 20 heures hebdomadaires sur 5 jours ouvrés (soit 4 heures de travail par jour). Il travaille 10 jours ouvrés sur les 22 jours ouvrés que comporte le mois. Le salarié est rémunéré à hauteur de 1,2 SMIC

Rémunération mensuelle brute pour une activité complète sur le mois :

$$8,03 \text{ €} \times 1,2 \times 20 \times 52/12 = 835,12 \text{ €}$$

Rémunération brute versée au cours du mois :

$$835,12 \text{ €} \times 10 \text{ jours} / 22 \text{ jours} = 379,6 \text{ €}$$

Nombre d'heures rémunérées au cours du mois :

$$20 \times 52/12 \times 10 \text{ jours} / 22 \text{ jours} = 39,39 \text{ heures}$$

$$\text{Fraction de rémunération exonérée} : 8,03 \text{ €} \times 39,39 \text{ heures} = 316,30 \text{ €}$$

- Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur

Le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte pour le calcul de l'exonération attachée au CAE est égal au produit

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/lettre-circulaire-n-2006-090-du-4-aout-2006-relative-au-contrat-daccompagnement-da-n-emploi-creee-par-la-loi-n-2005-32-du-18-janvier-2005/>

de la durée du travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué de travailler et de la part de rémunération demeurée à la charge de l'employeur soumise à cotisations.

En pratique, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est obtenu dans cette situation en multipliant le nombre d'heures que le salarié aurait effectué sur le mois si le contrat avait continué à être exécuté par le rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (qui intègre la rémunération de la période travaillée et la fraction du maintien de salaire demeurée à la charge de l'employeur) et la rémunération mensuelle brute qui aurait été versée si le contrat avait continué à être exécuté.

Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Exemple 5

Soit un salarié embauché sous CAE pour 20 heures hebdomadaires rémunéré sur la base de 1,2 SMIC. La rémunération mensuelle brute habituelle est de 835,12 € (20 heures x 52/12 x 1,2 x 8,03 €).

Ce salarié est malade pendant 8 jours ouvrés au cours d'un mois comprenant 22 jours ouvrés. Il perçoit au cours du mois des indemnités journalières de sécurité sociale à l'issue d'un délai de carence de 3 jours pour un montant de 69,59 €.

Au cours du mois de l'absence le salarié perçoit une rémunération mensuelle soumise à cotisations de 531,44 € pour la période travaillée (835,12 € x 14 jours / 22 jours) à laquelle s'ajoute la fraction du maintien de salaire à la charge de l'employeur soumis à cotisations, la rémunération étant intégralement maintenue (234,09 €).

Rémunération du mois soumise à cotisations = 234,09 € + 531,44 € = 765,53 €

Nombre d'heures rémunérées au cours du mois à prendre en compte pour le calcul de l'exonération = 20 x 52/12 x (765,53 € / 835,12 €) = 79,44 heures

Fraction de rémunération exonérée = 79,44 h x 8,03 € = 637,90 €

4.2 DUREE DE L'EXONERATION

L'exonération s'applique pendant la durée de la convention. La signature de la convention étant préalable à l'embauche, l'exonération est applicable aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter de la date de l'embauche jusqu'au terme de la convention.

4.3 MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Aux termes de l'article L. 122-12 du code du travail, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente transformation du fond, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En application de l'article R. 322-16-2 IV du code du travail, si un CAE est transféré à un nouvel employeur en application de l'article L. 122-12 du code du travail, celui-ci ne peut continuer à appliquer l'exonération attachée au CAE que s'il a obtenu une décision de l'ANPE l'autorisant à se substituer aux droits de l'employeur signataire de la convention d'origine.

4.4 REMISE EN CAUSE DE L'EXONERATION

- Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention (article R. 322-16-1 II du code du travail)

Lorsque le CAE est rompu à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit.

L'employeur doit alors verser les cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au titre du contrat au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail. Les majorations de retard prévues à l'article R. 243-18 du code de la Sécurité sociale ne sont dues que si ce délai n'est pas respecté par l'employeur.

Concernant les URSSAF et CGSS, le versement porte exclusivement sur les cotisations patronales de Sécurité sociale exonérées depuis le début du contrat.

Ne sont pas concernées par ce versement les contributions patronales FNAL, versement transport, contribution sociale autonomie car elles sont exclues du champ d'application de l'exonération.

Les cotisations et contributions sociales patronales exonérées au titre du CAE n'ont pas à être versées lorsque le contrat est rompu avant la fin de la convention pour l'un des motifs suivants :

- rupture pour faute du salarié,
- rupture en cas de force majeure,
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée,
- rupture pendant la période d'essai,
- rupture à l'initiative du salarié,
- rupture à l'initiative de l'employeur et du salarié résultant d'un accord clair et non équivoque entre les parties,
- embauche du salarié par l'employeur.

- Dénonciation de la convention (article R. 322-16 -2 III du code du travail)

Lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention attachée au CAE, l'ANPE peut la dénoncer. En cas de dénonciation, l'employeur est tenu aux reversements prévus au II de l'article R. 322-16-1 du code du travail.

Ainsi, en cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de verser les cotisations et contributions sociales exonérées au titre du contrat au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions qui suit la notification de la dénonciation à l'employeur. Les majorations de retard prévues à l'article R. 243-18 du code de la Sécurité sociale ne sont dues que si ce délai n'est pas respecté par l'employeur.

Concernant les URSSAF et CGSS, le versement porte exclusivement sur les cotisations patronales de Sécurité sociale exonérées depuis le début du contrat.

Ne sont pas concernées par ce versement les contributions patronales FNAL, versement transport, contribution sociale autonomie car elles sont exclues du champ d'application de l'exonération.

- Autres cas de remise en cause

L'organisme du recouvrement est compétent pour procéder de sa propre initiative au recouvrement des cotisations indûment exonérées dans les situations suivantes :

- application de l'exonération en l'absence de convention,
- calcul inexact de l'exonération,
- application de l'exonération au-delà de la durée prévue au § 4.2,
- non respect des règles de cumul.

De même, si dans le cadre d'un contrôle l'organisme du recouvrement constate que l'employeur ne respecte pas les obligations mises à charge et prévues dans la convention, il effectue un signalement auprès de l'ANPE qui pourra décider de dénoncer la convention.

4.5 NON-CUMUL

L'aide de l'Etat et l'exonération de cotisations sociales attachées au CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Ainsi, un employeur peut cumuler au titre des rémunérations versées au bénéficiaire d'un CAE l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale attachée au CAE avec une autre mesure d'exonération à laquelle n'est attachée aucune aide de l'Etat à l'emploi et dont les dispositions n'interdisent pas le cumul avec une autre exonération de cotisations ou aide de l'Etat à l'emploi.

4.6 COMPENSATION

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/lettre-circulaire-n-2006-090-du-4-aout-2006-relative-au-contrat-daccompagnement-da-n-emploi-creee-par-la-loi-n-2005-32-du-18-janvier-2005/>

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la Sécurité sociale, l'exonération de cotisations attachée au CAE n'est pas compensée par le budget de l'Etat.

4.7 MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION DANS LE SNV2 ET SUIVI STATISTIQUE

Trois codes types ont été créés :

- 420 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas général
- 421 : contrat d'accompagnement dans l'emploi Alsace Moselle
- 422 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas particulier

Le suivi statistique est assuré via le traitement TV 62 et la base ORME par le biais des montants associés aux 3 codes types mis en place.

4.8 ENTREE EN VIGUEUR

. En métropole

Les conventions CAE peuvent être conclues depuis le 1er mai 2005.

. Dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Les conventions CAE peuvent être conclues depuis le 1er janvier 2006.

5. SUPPRESSION DES CONTRATS EMPLOI SOLIDARITE ET DES CONTRATS EMPLOI CONSOLIDES

5.1 RAPPEL

• Le Contrat Emploi Solidarité (CES) mis en place par la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 a pour objet de favoriser le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle par le développement d'activités correspondant à des besoins collectifs non satisfaits. Dans le cadre de la convention conclue avec l'Etat, l'employeur bénéficie en plus d'une aide de l'Etat :

- d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC pour une durée de 20 heures hebdomadaires au plus pendant au maximum 12 mois (24 mois pour certains bénéficiaires).
- d'une exonération des autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle (FNAL, versement transport, contribution sociale autonomie) à l'exclusion des cotisations dues à l'assurance chômage.
- d'une 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.

• Le CEC a été institué par la loi n°72-772 du 29 juillet 1992 pour favoriser l'embauche de personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou bénéficier d'une formation à l'issue d'un CES. Il a par la suite été étendu aux personnes connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi sans passage préalable obligatoire par le CES. En plus d'une aide de l'Etat, l'employeur bénéficie pendant la durée de la convention :

- d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération qui n'excède pas 120% du SMIC dans la limite de 30 heures hebdomadaires,
- d'une 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.

5.2 ABROGATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU CES ET CEC

• En métropole

Les dispositions législatives relatives au CEC et CES ont été abrogées par la loi du 18 janvier 2005. Les décrets n°90-105 du 30 janvier (CES) et n°98-1109 du 9 décembre 1998 (CEC) sont abrogés depuis le 1er mai 2005.

Impossibilité de conclure de nouvelles conventions CES ou CEC à compter du 1er mai 2005

Les conventions CES et CEC initiales peuvent potentiellement être conclues jusqu'au 30 avril 2005.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/lettre-circulaire-n-2006-090-du-4-aout-2006-relative-au-contrat-daccompagnement-da ns-lemploi-creee-par-la-loi-n-2005-32-du-18-janvier-2005/>

Toutefois, en pratique, les conventions CEC ne peuvent plus être conclues depuis le 1er janvier 2005 en application d'une instruction DGEFP du 24 novembre 2004.

Sort des conventions CES et CEC en cours d'exécution au 1er mai 2005

Les conventions CES ou CEC en cours d'exécution au 1er mai 2005 continuent de produire leur effet jusqu'à leur terme et restent régies par les dispositions en vigueur jusqu'au 30 avril 2005. Elles peuvent notamment être renouvelées dans les conditions prévues par la circulaire du 21 mars 2005.

- Dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Par exception, les dispositions applicables aux CES et CEC dans leur rédaction en vigueur jusqu'au 30 avril 2005 demeurent applicables jusqu'au 31 décembre 2005 inclus dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon (article 47 de la loi du 18 janvier 2005).