

Paris,  
le vendredi 8 avril 2005

**Émetteur :** Direction des Relations du Travail

**Destinataires :**

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

**Objet :** Publication de décrets relatifs à l'application de la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La mise en œuvre du plan de cohésion sociale se poursuit par la parution de décrets relatifs au volet emploi de la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005, présentée dans la lettre circulaire n° 005.05 du 11 février 2005.

Sont ainsi parus les décrets n°2005-242 et n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats d'avenir et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Vous trouverez en annexe une note technique présentant les principaux aspects de ces contrats sous forme de tableaux récapitulatifs.

Par ailleurs, par lettre circulaire n° 011.04 en date du 16 mars 2004, l'Ucanss vous a informé de la parution d'un décret du 11 juillet 2003 portant création d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Les organismes de Sécurité sociale étaient, en tant qu'organismes de droit privé à but non lucratif, éligibles à ce dispositif.

Or, le décret n°2005-241 du 14 mars 2005, issu de la loi de cohésion sociale, modifie les règles concernant le contrat d'insertion dans la vie sociale.

Je tiens à vous signaler que, désormais, les organismes de Sécurité sociale ne sont plus habilités à conclure ce type de contrat.

Note technique sur les contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi issus de la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et des décrets du 17 mars 2005.

**- Le contrat d'avenir**

		<b>Contrat d'avenir</b>
<b>Publics visés</b>		Bénéficiaires du RMI, ASS ou API dont les droits ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois
<b>Type de contrat</b>		CDD de 2 ans renouvelable pour une période de 12 mois (36 mois pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans)
<b>Durée du travail</b>		Moyenne de 26 heures hebdomadaires sur l'année (possible variation dans la limite d'1/3 de sa durée sur toute ou partie de l'année)
<b>Conclusion d'une convention préalable à l'embauche ou au renouvellement du contrat</b>		Signataires : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le bénéficiaire,</li> <li>- le président du Conseil général ou du maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou au président de l'établissement public de coopération intercommunale</li> <li>- le représentant de l'Etat</li> <li>- l'employeur à l'origine de la demande de la convention</li> </ul> <p>Contenu fixé à l'article R 322-17-5 du code du travail. Un modèle de convention sera fixé par arrêté. Durée : 2 ans renouvelable pour une période de 12 mois. En cas de rupture anticipée du contrat d'avenir, la convention est résiliée de plein droit</p>
<b>Rémunération</b>		Taux horaire du SMIC appliqué au temps de travail
<b>Formalités à accomplir en cas de rupture anticipée ou suspension du contrat d'avenir</b>		Information de l'organisme ou de la collectivité signataire de la Convention et du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, dans un délai de 7 jours.
<b>Cas de rupture anticipée et suspension du contrat spécifiques au contrat d'avenir</b>	Cas de rupture anticipée du contrat	Rupture à l'initiative du salarié pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- embauche par CDD d'au moins 6 mois</li> <li>- embauche par CDI</li> <li>- suivi d'une formation conduisant à une qualification prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L 900-3 du Code du travail</li> </ul>
	Motif de suspension de contrat	Suspension du contrat à l'initiative du salarié afin d'effectuer une période d'essai visant une embauche sous CDI ou sous CDD d'au moins 6 mois
<b>Aides à l'employeur</b>	Montant des aides	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Montant de l'allocation perçue par le bénéficiaire</li> <li>- Aide dégressive de l'Etat <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75 % du solde à la charge de l'employeur la 1ère année</li> <li>• 50% du solde à la charge de l'employeur la 2nde année</li> <li>• 25% du solde à la charge de l'employeur la 3ème année (ainsi que la 4ème et 5ème année lorsque le bénéficiaire a plus de 50 ans à la date d'embauche)</li> </ul> </li> <li>- Exonération de cotisations patronales</li> </ul>
	Suspension des aides	En cas de suspension de contrat de travail ouvrant droit aux indemnités journalières suite à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- une incapacité médicalement constatée</li> <li>- un accident du travail et une maladie professionnelle</li> <li>- un congé légal de maternité, paternité ou adoption</li> </ul> <p>S'il y a suspension du contrat avec maintien total ou partiel de la rémunération, les aides continuent à être versées.</p>
	Remboursement des aides	En cas de dénonciation de la convention accompagnant le contrat d'avenir suite à la violation de ses dispositions par l'employeur
	Aide supplémentaire	Transformation du contrat d'avenir en CDI avant l'issue de la convention

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

		<b>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</b>
<b>Publics visés</b>		Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il appartient aux services déconcentrés du Ministère de l'emploi et à l'ANPE de définir les publics auxquels le dispositif s'adresse en fonction de la situation du marché du travail local.
<b>Type de contrat</b>		CDD d'au moins 6 mois Les premières conventions de CAE pourront être conclues à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2005, sous réserve de l'abrogation, à cette date, des décrets relatifs aux contrats emploi-solidarité.
<b>Durée du travail</b>		20 heures hebdomadaires minimum, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée
<b>Conclusion d'une convention préalable à l'embauche ou au renouvellement du contrat</b>		Signataires : - futur organisme employeur - Etat, par l'intermédiaire de l'ANPE
		Contenu fixé à l'article R 322-16-2 du Code du travail. Un modèle de convention sera fixé par arrêté.
		La durée de la convention ne peut excéder le terme du contrat de travail. La convention peut être renouvelée 2 fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois 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.
<b>Rémunération</b>		Taux horaire du SMIC appliqué au temps de travail
<b>Formalités à accomplir en cas de rupture anticipée ou suspension du contrat d'avenir</b>		Information de l'Agence nationale pour l'emploi et du Centre national pour l'aménagement des structures agricoles, dans un délai de 7 jours francs.
<b>Cas de rupture anticipée et suspension du contrat spécifiques au contrat d'accompagnement dans l'emploi</b>	Motifs de rupture	- embauche par CDD d'au moins 6 mois - embauche par CDI - suivi d'une formation conduisant à une qualification prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L 900-3 du Code du travail
	Motifs de suspension	Période d'essai visant une embauche sous CDI ou sous CDD d'au moins 6 mois
<b>Aides à l'employeur et exonérations</b>	Montant des aides	Fixé chaque année par arrêté du préfet de région. - Les montants des aides ne peuvent excéder 95% du taux brut du Smic par heure travaillée. Ces montants prennent en compte la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle, le statut de l'employeur, le secteur d'activité, la situation des bassins d'emploi, les difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires. - Exonération de cotisations sociales
	Suspension des aides	Suspension du contrat sans maintien de rémunération
	Remboursement des aides	En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention, les aides et exonération reçues par l'employeur devront faire l'objet d'un reversement, sauf en cas de : - faute du salarié - force majeure - licenciement pour inaptitude médicalement constatée - rupture pendant la période d'essai - rupture du fait du salarié - rupture résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties - embauche du salarié par l'employeur

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD  
Directeur