GUIDE DE L'EMPLOYEUR DES CONTRATS AIDÉS 2009

CONTRAT D'AVENIR (CA)
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)
CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI (CIE)
CONTRAT INSERTION - REVENU MINIMUM D'ACTIVITE (CI-RMA)

Les éléments d'information contenus dans ce document reprennent l'essentiel des textes réglementaires applicables en 2009 pour la mise en place des contrats aidés : loi de cohésion sociale, orientations nationales de la politique de l'emploi en 2009, orientations du service public de l'emploi et arrêté du Préfet de Région du 04 février 2009.

L'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion est reportée au 1er janvier 2010.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DÉPARTEMENTALE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DE PARIS

pôle emploi

LES CONTRAT AIDES : CA, CAE, CIE, CI-RMA

CADRE D'APPLICATION ET ORIENTATIONS NATIONALES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 2009

La dégradation de la situation économique et ses effets sur le marché du travail ont conduit le Gouvernement à décider, pour 2009, d'augmenter fortement (+ 100 000 contrats au niveau national) l'enveloppe des contrats aidés du secteur non marchand (CAE-CA) et de maintenir parallèlement les moyens affectés pour le secteur marchand (CIE, CI-RMA).

L'ensemble des moyens de la politique de l'emploi seront par ailleurs mobilisés : contrat de professionnalisation, aide préparatoire au recrutement (APR), actions de formation préalable à l'embauche AFPE). Les Missions locales pourront prochainement prescrire des CIE (décret en cours d'examen).

Le taux de base du CIE passe de 15 % à 25 % par arrêté du 04 février 2009. Pour permettre une accélération des entrées dans les contrats aidés, un plan d'action départemental est mis en place conjointement par la DDTEFP, la DRDJS, la DASS, aux cotés de Pôle Emploi : réunions d'information, soutien au recrutement, diffusion du présent guide.

Les fiches 1 à 12 présentent le détail des contrats et les interlocuteurs sur Paris.
Les modalités de mise en œuvre des contrats aidés sont présentées dans deux tableaux synthétiques, non marchand et marchand (annexe 1).

Par ailleurs, les associations de moins de 10 salariés peuvent — comme toutes les entreprises — bénéficier de l'aide à l'embauche aux très petites entreprises, hors contrats aidés.

CONTRIBUTIONS A L'ACTUALISATION DU GUIDE

DRTEFP Ile de France
DDTEFP du Val de Marne
Pôle Emploi
Centre de ressources et d'information des bénévoles (CRIB)
Paris Profession Sport et Jeunesse
ADDEL

CONTENU DU GUIDE DE L'EMPLOYEUR 2009

Présentation générale du contrat d'accompagnement dans l'emploi
et du contrat d'avenir ..... Fiche 1
Le contrat de travail et la convention :
CAE ..... Fiche 2a
CA ..... Fiche 2b
La protection sociale : CAE et CA ..... Fiche 3
Les congés : CAE et CA ..... Fiche 4
La rupture anticipée du contrat : CAE et CA ..... Fiche 5
Les aides publiques :
CAE ..... Fiche 6a
CA ..... Fiche 6b
L'encadrement, le suivi, le tutorat : CAE et CA ..... Fiche 7
Les actions d'accompagnement, de formation, de VAE
CAE ..... Fiche 8a
CA ..... Fiche 8b
Les relations avec le CNASEA ..... Fiche 9
Le contrat initiative-emploi (CIE) ..... Fiche 10
Le contrat insertion - Revenu minimum d'activité (CI-RMA) ..... Fiche 11
Vos interlocuteurs à Pôle emploi et dans les Missions Locales ..... Fiche 12

ANNEXES

Modalités de prise en charge ..... Annexe 1
CAE
Secteur non marchand
Secteur marchand
Exemples de feuille de salaire (secteur associatif) ..... Annexe 2
CAE, association de moins de 10 salariés, durée hebdomadaire : 20 h/sem.
CAE, association effectif entre 10 et 20 salariés, durée hebdomadaire : 20 h/sem.
CAE, association de 20 salariés et plus, durée hebdomadaire : 20 h/sem.
CA, association de moins de 10 salariés, durée hebdomadaire : 26 h/sem.
CA, association effectif entre 10 et 20 salariés, durée hebdomadaire : 26 h/sem.
CA, association de 20 salariés et plus, durée hebdomadaire : 26 h/sem.
Présentation de l'attestation de compétences et modèle ..... Annexe 3
Documents et informations complémentaires sur internet ..... Annexe 4
Glossaire des sigles ..... Annexe 5

PRESENTATION DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) ET DU CONTRAT D'AVENIR (CA)

OBJECTIF

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CA) réservés aux employeurs du secteur non marchand doivent permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Il permet l'accès :

- à un contrat de travail à durée déterminée ;
- à un parcours d'insertion professionnelle ;
- à un accompagnement personnalisé ;
- à une formation.

DEFINITION DES TACHES CONFIEES AUX BENEFICIAIRES

Il doit s'agir d'une activité répondant à un besoin collectif non satisfait. Cette activité peut se situer dans des domaines très divers : action sociale, amélioration de l'environnement, entretien d'équipements collectifs, services aux usagers…

Elle ne doit pas conduire à remplacer du personnel existant ni à concurrencer l'activité économique locale. La tâche doit être précise et le contrat ne peut viser à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale permanente de l'organisme. Les emplois les plus variés peuvent être proposés.

Selon le profil de poste proposé et la nature des tâches à effectuer, Pôle emploi, en sa qualité de prescripteur et dans le cadre de ses missions générales, recherchera le candidat pouvant bénéficier du parcours d'insertion correspondant.

Nombre maximum d'embauches CAE ou CA pour un même employeur :

Il n'existe pas de limite au recrutement de bénéficiaires de contrats CAE et CA par un même employeur.

Néanmoins, l'employeur doit veiller à ce que le nombre de personnes qu'il embauche sous CAE et CA soit compatible avec l'encadrement que peut assurer l'organisme et le suivi à la charge des tuteurs des bénéficiaires.

CONDITIONS NECESSAIRES

Il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure offrant à la personne sous CAE ou CA :

- un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de conditions de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée.
- Un encadrement par une personne capable, notamment, de transmettre à la personne sous CAE ou CA, sur le terrain, l'expérience professionnelle nécessaire pour effectuer les tâches demandées.
- Un suivi. ↘ Voir fiche 7.

CONVENTION ET CONTRAT DE TRAVAIL : CAE

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée régi par l'article L.5134-20 du code du travail sauf en ce qui concerne les conditions de renouvellement.

Il peut être à temps partiel ou à temps complet.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire CERFA de conventionnement visé par Pôle Emploi.

DUREE DU CONTRAT ET RENOUVELLEMENT

La durée de l'aide de l'Etat pour la convention initiale est limitée à 6 mois (arrêté du préfet de région du 4 février 2009).

A l'exception de trois cas précis :

1- Concernant l'Education Nationale, seul le poste « Aide à la scolarisation des élèves handicapés » peut bénéficier d'une convention de 12 mois couvrant la période scolaire.

2- Les associations peuvent bénéficier de Contrats d'Accompagnement à l'Emploi dérogatoires d'une durée de 12 mois à la condition que l'employeur concerné manifeste son engagement à mettre en place des actions d'accompagnement permettant une insertion durable en faveur des bénéficiaires des CAE.

3- dans le cadre d'actions collectives programmées par le SPE départemental la durée de l'aide peut être portée au maximum à 24 mois.

Le CAE peut être renouvelée deux fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois.
Toutefois, il revient à Pôle Emploi d'apprécier la durée au cas pas cas pour garantir un parcours d'insertion durable aux personnes les plus éloignées d'un retour à l'emploi.

Sa durée maximale est de 24 mois renouvellements compris.

La durée du contrat de travail est identique à celle figurant sur le formulaire CERFA de conventionnement.

Le renouvellement de la convention CERFA relève de l'appréciation de Pôle Emploi.

AVENANT A LA CONVENTION

Un avenant (CERFA visé par Pôle Emploi) est nécessaire lorsque les conditions de la convention sont modifiées, par exemple, en cas de renouvellement :

- pour porter la durée de la convention au-delà de la période initialement prévue ;
- pour modifier la durée du travail.
- Le formulaire CERFA est identique à celui utilisé pour la convention initiale.
- La conclusion d'un avenant à la convention entraîne également la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

DUREE DU TRAVAIL

1 Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des personnes en CAE peut varier entre 20 et 35 heures.

2 Durée mensuelle

Elle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

Pour une durée hebdomadaire de 20 heures, l'horaire mensuel est donc de :
20 x 52 : 12 = 86,666 heures.

Pour une durée hebdomadaire de 24 heures, l'horaire mensuel est donc de :
24 x 52 : 12 = 104 heures.

3 Heures supplémentaires, heures complémentaires

Rappel du droit commun

Les heures supplémentaires se calculent par semaine de travail.

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail, soit dans le cas général, les heures effectuées au-delà de 35 heures.

Les salariés sous CAE qui bénéficient d'un contrat de travail inférieur à 35 heures sont soumis à la réglementation relative au temps partiel qui fixe la durée maximale hebdomadaire de travail à 110 % de la durée prévue au contrat.

Pour un contrat de 20 heures par semaine, la durée maximale hebdomadaire est donc de 22 heures. Les 2 heures effectuées au-delà des 20 heures ne sont donc pas des heures supplémentaires mais des heures complémentaires.

Elles sont rémunérées au même taux que les autres heures.

4 Variation de la durée hebdomadaire

Cette durée hebdomadaire de travail peut éventuellement être modifiée d'un commun accord dans le cadre, notamment, de la mise en place de la formation.

PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est limitée à 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat de travail est égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

REMUNERATION

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € de l'heure au 1er juillet 2008). Les salariés en CAE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur.

CUMUL

Les salariés en CAE à temps partiel 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 être exceptionnels.

RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat CAE est un contrat à durée déterminée. Les règles applicables à cette catégorie de contrat le sont également aux contrats CAE.

En application de l'article L 1243-4 du code du travail, le CAE ne peut valablement être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- d'accord entre les parties ;
- de faute grave du salarié ;
- de force majeure.

Toutefois l'article L.5134-28 du code du travail prévoit pour ce contrat un autre cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'est donc pas nécessaire) lorsque cette rupture permet au salarié :

- d'être embauché en CDI ;
- d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification.

Toute rupture doit impérativement être signalée à Pôle Emploi et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

↘ Voir fiche 5 : la rupture anticipée du contrat.

↘ Voir fiche 9 : les relations avec le CNASEA.

SUSPENSION DU CONTRAT

Rappel du droit commun

Le CAE contrat de travail à durée déterminée peut faire l'objet d'une suspension dans les mêmes conditions qu'un contrat à durée déterminée de droit commun (cf. notamment les dispositions du code du travail relatives aux accidents du travail, au congé parental, à la maternité…).

Spécificité liée à ce type de contrat

Le contrat peut être également suspendu à la demande du salarié et des parties (organisme employeur et salarié) pour permettre au bénéficiaire d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur afin d'occuper un poste en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Quel que soit le motif de la suspension, la date de fin de contrat reste inchangée (sauf en cas d'embauche par un autre employeur).

Dans ce dernier cas, lorsqu'il y a embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis et la convention est résiliée.

Lorsque la période d'essai n'est pas concluante le salarié peut reprendre son poste en contrat aidé.

Toute suspension doit impérativement être signalée à Pôle Emploi et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

PREAVIS

Spécificité liée à ce type de contrat

Le préavis n'a pas à être respecté dans les cas prévus à l'article L 5134-29 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification ;
- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur en vue d'occuper un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

MISE A DISPOSITION D'UN SALARIE SOUS CAE

Les mises à disposition de salariés en CAE dans un autre organisme que l'organisme employeur ne sont autorisées qu'à titre exceptionnel, et si des circonstances particulières le justifient.

Cette mise à disposition doit faire l'objet d'un accord et d'un avenant au contrat de travail précisant les conditions et la durée de cette mise à disposition.

Fin du contrat

L'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L 1243-8 du code du travail n'est pas applicable.

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer au salarié les attestations et justifications nécessaires pour leur inscription au chômage, en particulier :

- l'attestation d'emploi (l'employeur concerné peut se procurer les imprimés nécessaires d'attestation d'emploi auprès de Pôle Emploi du lieu de son implantation ou par Internet).

A l'échéance du contrat, l'employeur doit également délivrer au salarié :

- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail.

Celui-ci doit préciser les nom et adresse du salarié, les dates de début et de fin du contrat, la nature de l'emploi occupé et l'indication de la fonction remplie, le lieu, la date de délivrance et la signature de l'employeur.

L'employeur s'attachera également à délivrer au salarié en CAE une attestation de compétence.

↘ Voir fiche 7.

Les dispositions de l'article L 1244-4 du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables aux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi.

Seuils fiscaux et sociaux

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires de CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'organisme pour l'application des dispositions 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**.

Information des representants du personnel

Les institutions représentatives du personnel des organismes employeurs, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues selon les modalités habituelles. Elles sont saisies chaque année d'un rapport sur le déroulement des contrats CAE.

Seuils fiscaux et sociaux

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

Convention collective

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

CAE 20H HEBDOMADAIRES				
Taux horaire	8,71			
Heures hebdomadaires	20			
Heures mensuelles	86,67			
Salaire brut	754,90			
Salaire net	592,90			
Charges patronales	93,22			
% d'aide de l'Etat	105 %*	90 % *	85 % *	75 %
Aide financière de l'Etat via le CNASEA (en Euros)	792,65	679,41	641,67	566,18
Coût mensuel pour l'association	55,48	168,71	206,46	281,95
Coût total de l'emploi sur 6 mois	332,85	1 012,26	1 238,73	1 691,67
Coût total de remploi sur 1 ans	665,70	2 024,52	2 477,46	3 383,34

- * 85% réservé au résident ZUS, trav. Handicapé et senior de + de 50 ans
- 90% réservé pour les ACI + de 26 ans
- 105% réservé pour les - de 26 ans CIVIS jeune renforcé ou si ZUS ou CUCS

Source : Paris profession sport et jeunesse

CONVENTION ET CONTRAT DE TRAVAIL : CA

La mise en œuvre du contrat d'avenir repose sur la signature d'une convention d'objectifs entre l'Etat et les collectivités locales : la signature de cette convention engage l'Etat et le Département pour le versement des aides à l'employeur.

Sont concernés par cette convention les seuls bénéficiaires du RMI résidant à Paris (à noter que lorsqu'un bénéficiaire parisien du RMI déménage vers un autre département, sans changer d'employeur l'aide continue à être versée par le département d'origine).

Le contrat d'avenir (CA) est un contrat de travail de droit privé à temps partiel et à durée déterminée.

Il est régi par l'article L.1242-7 du code du travail sauf en ce qui concerne les conditions de renouvellements.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire CERFA de conventionnement individuel visé par Pôle Emploi.

Le CA comprend :

- un volet emploi ;
- un volet accompagnement et formation obligatoire.

DUREE DU CONTRAT ET RENOUVELLEMENT

La durée initiale du contrat est de 24 mois. Il peut prévoir une durée minimale de 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, la durée totale du contrat ne pouvant pas excéder 36 mois.

Pour les personnes de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la limite du renouvellement peut être portée à 36 mois, la durée totale du contrat ne pouvant pas excéder 5 ans.

Le contrat de travail a une durée identique à celle figurant sur le formulaire CERFA de conventionnement.

Le renouvellement de la convention CERFA relève de l'appréciation de Pôle Emploi.

AVENANT A LA CONVENTION

Un avenant (CERFA visé par Pôle Emploi) est nécessaire lorsque les conditions de la convention sont modifiées, par exemple, en cas de renouvellement : pour porter la durée de la convention au-delà de la période initialement prévue.

Le formulaire CERFA est identique à celui utilisé pour la convention initiale.

La conclusion d'un avenant à la convention entraîne également la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

DUREE DU TRAVAIL

1 Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des personnes embauchées sous CA est de 26 heures.

Lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné dans le cadre d'un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) ou d'une structure de services aux personnes (SSP), la durée hebdomadaire de travail peut être comprise entre 20 heures et 26 heures.

2 Durée mensuelle

Elle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

Quand la durée hebdomadaire est de 26 heures, l'horaire mensuel est de :
26 x 52 / 12 = 112,67 heures.

3 Variation de la durée hebdomadaire

Cette durée hebdomadaire de travail peut éventuellement être modifiée d'un commun accord dans le cadre, notamment, de la mise en place de la formation.

Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année, à condition qu'elle :
- n'excède pas en moyenne 26 heures (ou la durée inférieure à 26 heures dans les cas autorisés) ;
- ne dépasse pas la durée légale du travail.

La durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite d'un tiers (supérieur ou inférieur) à la durée contractuelle.

PERIODE D'ESSAI

Sauf clause conventionnelle prévoyant une durée moindre, la durée de la période d'essai est fixée à un mois.

REMUNERATION

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € de l'heure au 1er juillet 2008). Les salariés en CA sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur.

En cas de variation de la durée du travail, la rémunération est lissée sur le mois et calculée sur la base de 26 heures hebdomadaires ou de la durée inférieure à 26 heures dans les cas autorisés.

CUMUL

1 Avec un autre contrat de travail :

Les salariés en CA peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Cependant, le CA s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et leur contrat comportant des actions d'accompagnement et de formation, le plus souvent en dehors du temps de travail, les cas de cumul seront, de fait, exceptionnels.

2 Avec une allocation :

Parallèlement à son salaire, le bénéficiaire d'un CA peut, dans certains cas, continuer à percevoir l'allocation dont il bénéficiait à l'entrée dans son contrat (RMI, API, ASS) : le montant de cette allocation est diminué du montant de l'aide versée à l'employeur, soit le montant du RMI accordé à une personne isolée (454,63 € au 1er janvier 2009). En pratique, c'est donc uniquement si le montant d'allocation est supérieur au montant de l'aide qu'un reliquat d'allocation sera versé au salarié sous CA. Les titulaires de l'AAH embauchés dans le cadre d'un CA conserveront en outre, pendant la durée de la convention de contrat d'avenir, les droits qui leur sont garantis en leur qualité de bénéficiaires de l'AAH (comme, par exemple, l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle).

RUPTURE DU CONTRAT

Le CA est un contrat à durée déterminée. Les règles applicables à cette catégorie de contrat lui sont également applicables.

En application de l'article L.1243-2 du code du travail, le CA ne peut valablement être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- d'accord entre les parties ;
- de faute grave du salarié ;
- de force majeure.

Toutefois l'article L.5134-8 du code du travail prévoit pour ce contrat un autre cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'est donc pas nécessaire) lorsque cette rupture permet au salarié :

- d'être embauché en CDI ;
- d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification.

Toute rupture doit impérativement être signalée à Pôle Emploi et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

↘ Voir fiche 5 : la rupture anticipée du contrat ;

↘ Voir fiche 9 : les relations avec le CNASEA.

SUSPENSION DU CONTRAT

Rappel du droit commun

Le CA, contrat de travail à durée déterminée, peut faire l'objet d'une suspension dans les mêmes conditions qu'un contrat à durée déterminée de droit commun (cf. notamment les dispositions du code du travail relatives aux accidents du travail, au congé parental, à la maternité…)

Spécificité liée à ce type de contrat

Le contrat peut être également suspendu à la demande du salarié et des parties (organisme employeur et salarié) pour permettre au bénéficiaire d'effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche.

Quel que soit le motif de la suspension, la date de fin de contrat (article L.1243-6 du code du travail) reste inchangée (sauf en cas d'embauche par un autre employeur).

Dans ce dernier cas, lorsqu'il y a embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis et la convention est résiliée.

Lorsque la période d'essai n'est pas concluante le salarié peut reprendre son poste en contrat aidé.

Toute suspension doit impérativement être signalée à Pôle Emploi et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

PREAVIS

Spécificité liée à ce type de contrat

Le préavis n'a pas à être respecté dans les cas prévus à l'article L.5134-49 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification ;
- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche.

MISE A DISPOSITION D'UN SALARIE SOUS CA

Les mises à disposition de salariés en CA dans un autre organisme que l'organisme employeur ne sont autorisées qu'à titre exceptionnel, et si des circonstances particulières le justifient.

Cette mise à disposition doit faire l'objet d'un accord et d'un avenant au contrat de travail précisant les conditions et la durée de cette mise à disposition.

FIN DU CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L.1243-10 du code du travail n'est pas applicable.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer au salarié les attestations et justifications nécessaires pour leur inscription au chômage, en particulier :

- l'attestation d'emploi (l'employeur concerné peut se procurer les imprimés nécessaires d'attestation d'emploi auprès de Pôle emploi du lieu de son implantation ou par Internet.)

A l'échéance du contrat, l'employeur doit également délivrer au salarié :

- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail.

Celui-ci doit préciser les nom et adresse du salarié, les dates de début et de fin du contrat, la nature de l'emploi occupé et l'indication de la fonction remplie, le lieu, la date de délivrance et la signature de l'employeur.

Une attestation de compétence devra également être délivrée au salarié

↘ Voir fiche 7.

Les dispositions de l'article L.1244-4 du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables aux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi.

SEUILS FISCAUX ET SOCIAUX

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires de CA ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'organisme pour l'application des dispositions 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**.

INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel des organismes employeurs, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues selon les modalités habituelles. Elles sont saisies chaque année d'un rapport sur le déroulement des contrats CA.

CONVENTION COLLECTIVE

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

CONTRAT D'AVENIR				
Taux horaire	8,71			
Heures hebdomadaires	26			
Heures mensuelles	112,67			
Salaire brut	981,36			
Salaire net	770,16			
	1ère année	2ème année	Spécifique 1 *	Spécifique 2 *
% d'aide de l'Etat	75 %	50 %	90 %	100 %
Aide forfaitaire RMI	447,91	447,91	447,91	447,91
Prime de cohésion sociale	400,08	266,72	480,10	533,45
Charges patronales	121,10	121,10	121,10	121,10
Total de l'aide financière	847,99	714,63	928,01	981,36
Coût de l'emploi mensuel	254,46	387,82	174,44	121,10
Coût total de l'emploi sur 1 an	3 053,54	4 653,87	2 093,33	1 453,20

- * SPECIFIQUE 1 : pour les ACI le taux est de 90%
- * SPECIFIQUE 2 : bénéficiaires de l'ASS depuis + de 2 ans et âgés de + de 50 ans (taux non dégressif)

→ Aide financière pour le CA = % de l'aide (rémunération mensuelle brut - montant aide forfaitaire RMI) + aide forfaitaire RMI

Source : Paris profession sport et jeunesse

LA PROTECTION SOCIALE : CA ET CAE

AFFILIATION A LA SECURITE SOCIALE ET A L'ASSURANCE CHOMAGE

Le salarié non encore immatriculé à la Sécurité sociale lors de l'embauche doit être affilié au régime général ou au régime spécial de Sécurité sociale dont relève l'organisme employeur suivant les règles propres à cet organisme.

Cette formalité s'effectue sur support unique, la déclaration unique d'embauche (DUE). Elle doit être remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF dont l'employeur relève, avant toute embauche.

- La déclaration unique d'embauche peut être réalisée directement sur le site Internet : www1.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf

Au regard de l'assurance chômage, les organismes employeurs se trouvent dans l'une des situations suivantes :

Employeurs de droit privé à but non lucratif (associations). Les associations, organismes de droit privé, sont soumises à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi en adhérant au régime d'assurance chômage.

Employeurs publics : Il s'agit des collectivités territoriales, établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat ainsi que les employeurs publics visés à l'article L.5424-1 du code du travail : établissements publics à caractère industriel et commercial, chambres d'agriculture, chambres de métiers…

Trois cas sont possibles :

- ils ont adhéré pour tous leurs agents non titulaires ou non statutaires au régime général d'assurance chômage ;
- ils sont sous le régime de l'auto-assurance ;
- ils adhérent au régime spécifique **pour les CAE et CA** (possibilité offerte à compter du 1er août 2005).

Pour adhérer à ce régime spécifique d'assurance chômage, l'employeur doit déclarer auprès de Pôle Emploi s'affilier pour l'ensemble de ses CAE et CA présents et futurs.

Il acquitte une surcotisation de 3,6% de la rémunération brute pour chaque contrat (soit 10% au total).

Sont couverts par ce régime spécifique :

- les salariés en CA dès lors qu'ils justifient de deux ans (730 jours) d'affiliation à ce régime ;
- les salariés en CAE dès lors qu'ils justifient d'un an (365 jours) d'affiliation à ce régime.

A défaut d'adhérer à l'un ou l'autre de ces régimes, l'employeur reste son propre assureur (régime d'auto-assurance). En conséquence, il lui incombe dans ce cas, de liquider et de verser directement les prestations chômage au salarié privé d'emploi à l'issue du contrat.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les CAE et le CA sont assujettis aux régimes de retraite complémentaire et bénéficient des droits y afférents.

PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE ET OUVERTURE DE DROITS

Dès qu'il remplit les conditions fixées, le salarié sous CAE ou CA a droit aux mêmes prestations que les autres salariés en contrat de travail dans la structure et selon des modalités analogues.

A noter que, pour les bénéficiaires de l'API et du RMI, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une prise en charge par le régime de sécurité sociale, son allocation est augmentée d'un montant journalier égal à un trentième de l'allocation RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL

1 Maladie

En cas d'arrêt pour maladie d'un salarié sous CAE ou CA, la caisse de sécurité sociale à laquelle est affilié le bénéficiaire verse des indemnités journalières après un délai de carence de 3 jours.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur suspend alors la rémunération correspondant à la durée de l'arrêt de travail. Il n'y a pas d'autres formalités pour l'employeur, notamment vis à vis du CNASEA.

2 Maternité

La constatation de l'état de grossesse n'a aucune incidence sur le terme du contrat de travail. Celui-ci prendra donc fin au terme prévu même si le bénéficiaire est en début de grossesse ou en congé de maternité.

3 Accident du travail

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie.

S'il y a arrêt de travail, l'employeur doit adresser une attestation de salaire à la caisse, en même temps que la déclaration d'accident.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il suspend également la rémunération du salarié sous CAE ou CA qui percevra de la caisse primaire d'assurance maladie (ou de la mutualité sociale agricole pour ceux relevant du régime agricole) des indemnités journalières de sécurité sociale dès le premier jour d'arrêt.

En cas d'arrêt de travail ouvrant droit à indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur doit, dans un délai de 15 jours francs, informer le CNASEA de cet arrêt de travail.

ALLOCATIONS DE SOLIDARITE SPECIFIQUE

Lorsque, avant son embauche, le salarié percevait une allocation de solidarité spécifique, il peut, pendant son CAE, cumuler partiellement, dans certaines conditions cette allocation avec la rémunération qui lui est versée au titre du CAE. Il doit, à cet effet, se rapprocher de l'organisme qui lui verse l'allocation.

MEDECINE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont applicables aux CAE et aux CA. Un examen médical par le médecin du travail est donc obligatoire :

- lors de l'embauche ou avant l'expiration de la période d'essai ;

- dans le cadre de l'examen périodique (au moins tous les 24 mois) ;

- après une absence pour cause de maladie professionnelle, un congé maternité, une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie ou accident non professionnel.

REMBOURSEMENT POUR FRAIS DE TRANSPORT

En région parisienne, les dépenses d'abonnement aux transports en commun des salariés sous CAE et CA sont remboursées par l'employeur dans les mêmes conditions que pour les autres salariés. Le fait que les CA et certains CAE aient une durée de travail hebdomadaire réduite n'a aucune incidence sur le pourcentage de prise en charge. La prise en charge qui se fait sur la base du tarif de 2e classe, est donc de 50% du prix de l'abonnement. Le salarié devra remettre à l'employeur le coupon correspondant à son abonnement le mois écoulé.

LES CONGES : CA ET CAE

DROIT AU CONGE

Le salarié occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif chez un même employeur a droit à des congés payés.

Sont assimilés à un mois de travail, 4 semaines ou 24 jours de travail.

Le fait que le salarié travaille à temps partiel (20, 24 ou 26 heures par semaine) n'a aucune incidence sur la constitution de ses droits à congés payés ni sur la prise de ses congés.

DUREE DES CONGES

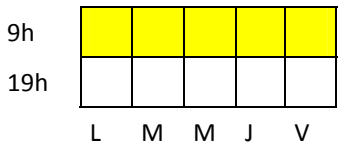
Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit à 2 jours ½ ouvrables (du lundi au samedi inclus) par mois de travail effectif ou par période reconnue équivalente, quel que soit son horaire de travail, c'est à dire 30 jours de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (article L.3141-1 du code du travail) sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses.

Quand la répartition de la durée hebdomadaire de travail ne correspond pas à la répartition courante de 4 heures par jour sur 5 jours, pour un contrat de 20 heures par semaine, par exemple, le décompte des jours pris peut présenter quelques difficultés.

Exemple de congés pour des salariés à temps partiel (20 h. par semaine)

Cas du salarié A

A a un horaire de travail de 4 heures par jour sur 5 jours



Salarié A

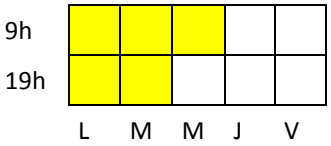
Ces horaires correspondent à une semaine de travail.

A a posé :
- une première demande de congés
du 08 au 12 juin 2009 inclus ;
- une deuxième demande de congés
du 20 juillet au 07 août 2009 inclus.

A a donc pris 4 semaines de congés
au total.

- Cas du salarié B

B a un horaire de travail sur 3 jours : 8 heures le lundi, 8 heures le mardi et 4 heures le mercredi.



Salarié B

Ces horaires correspondent à une semaine de travail.

B a posé :

- une première demande de congés
du 08 au 10 juin 2009 inclus ;

- une deuxième demande de congés
du 03 au 05 août 2009 inclus ;

- une troisième demande
du 17 au 19 août 2009 inclus ;

- une quatrième du 31 août 2009 au 02 sept. 2009.

B a pris au total 4 semaines de congés

Au total, A et B ont chacun pris 4 semaines de congés. Il leur reste à tous deux une semaine à prendre.

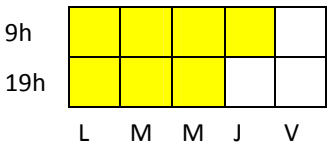
Si le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Exemple de congés pour un salarié à temps partiel (26 h. par semaine)

- Cas du salarié C

C a un horaire de travail de 7 heures par jour sur 3 jours et de 5 heures sur le 4e jour.



Salarié C

C a posé les mêmes demandes de congé que le salarié A ; Il a donc pris également 4 semaines et il lui en reste une à prendre.

ORGANISATION DES CONGES

La période des congés payés est fixée par la convention ou l'accord collectif de travail et à défaut par l'employeur, en se référant aux usages (et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, dans les organismes employeurs où ils sont en place).

Par dérogation au droit commun, le salarié en contrat CAE ou CA peut bénéficier de congés par anticipation calculés sur la base de la durée totale du contrat conclu (soit 30 jours ouvrables pour un contrat d'une durée de 12 mois) quels que soient ses droits effectivement acquis au titre de la période de travail déjà réalisée.

REMUNERATION DES CONGES

Un salarié sous CAE ou CA en congés payés doit percevoir la même rémunération que s'il avait travaillé. Les bénéficiaires de CAE étant mensualisés, le paiement des congés payés ne doit donc avoir aucune incidence sur la rémunération mensuelle.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Les droits acquis en matière de congés payés peuvent être servis sous forme de congés avant le terme effectif du contrat. Bien entendu, la prise en charge de l'Etat au titre du salaire continue d'être assurée pendant les congés payés lorsque ceux-ci sont pris avant le terme du contrat. **Il convient donc de faire bénéficier les salariés en CAE ou CA de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat**.

Lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité compensatrice est égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant toute la durée du contrat.

Mais dans le cas de versement de cette indemnité compensatrice en fin de contrat :

- il n'a droit à aucun remboursement de l'Etat ;
- cette indemnité est soumise à l'ensemble des cotisations sociales, y compris patronales.

LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT : CA ET CAE

FIN DE LA PERIODE D'ESSAI

Pendant la période d'essai, l'organisme employeur, comme le titulaire du contrat, peut mettre fin à celui-ci sans procédure spéciale.

ACHEVEMENT ANTICIPE

1 A l'initiative du salarié

L'employeur doit signaler immédiatement par courrier ce départ à Pôle Emploi et au CNASEA ainsi qu'à l'URSSAF.

Les droits acquis en matière de congés payés peuvent être servis sous forme de jours de repos avant le départ définitif du salarié.

↘ Voir fiche 4.

Rappel : En tout état de cause, aucune indemnité compensatrice pour des journées de congés dues postérieurement au terme du contrat ne peut être prise en charge par l'Etat.

L'achèvement anticipé du contrat, chaque fois qu'il correspond à une embauche ou à l'entrée dans une formation professionnelle, doit être considéré comme une issue positive et normale du contrat.

Et, de ce fait, l'employeur ne peut pas s'opposer à cette rupture.

2 A la demande de l'organisme employeur

L'organisme employeur peut mettre fin au contrat :

- en cas de force majeure, c'est à dire pour des raisons insurmontables qui ne pouvaient être ni prévues, ni empêchées ;
- pour faute grave du titulaire du contrat.

L'employeur doit, dans ce dernier cas, entamer une procédure de rupture (code du travail L.1243-1).

Les aides reçues et les exonérations obtenues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, en cas :

- de faute du salarié ;
- de force majeure ;
- de licenciement pour inaptitude médicalement constatée et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1226-4 du code du travail ;
- de rupture au titre de la période d'essai ;
- de rupture du fait du salarié ou de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties ;
- d'embauche du salarié par l'employeur.

Pour les autres cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou sur décision de Pôle Emploi, la convention est résiliée de plein droit. L'employeur est alors tenu de reverser au CNASEA l'intégralité des sommes déjà perçues aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale les sommes correspondant aux exonérations dont il a bénéficié. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la 1re date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Quel qu'en soit le motif, en cas de rupture anticipée du contrat, le CNASEA régularise la situation en fonction des sommes restant à percevoir ou des sommes indûment perçues.

LES AIDES PUBLIQUES : CAE

I - L'AIDE REVET PLUSIEURS FORMES

AIDE AU TITRE DE LA REMUNERATION

Une aide est apportée aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un CAE. Elle est calculée sur la base :

- du salaire minimum de croissance (SMIC) ;
- de la durée hebdomadaire de travail.

Elle ne prend pas en compte la rémunération éventuellement versée au-delà du SMIC ni la rémunération versée en cas d'heures complémentaires.

Cette aide est variable et relève des critères et des taux de prise en charge fixés par un arrêté du Préfet de Région.

Pôle Emploi, en sa qualité de prescripteur, détermine le taux de la prise en charge de l'Etat.

↘ Voir tableau en annexe 1.

Pour 2009, la prise en charge par l'Etat de l'aide dans les conventions initiales d'un CAE est limitée à 20 heures hebdomadaires. L'employeur peut néanmoins choisir d'embaucher en CAE pour une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée hebdomadaire conclue au titre de la convention, mais l'aide de l'Etat restera limitée à 20 heures. Pour les ACI, l'aide de l'Etat peut être basée sur 24 heures.

L'aide est versée mensuellement à l'organisme employeur par le CNASEA pour le compte de l'Etat et suivant des modalités figurant dans la convention.

↘ Voir fiche 9 : les relations avec le CNASEA.

L'employeur doit en tout état de cause informer Pôle Emploi et le CNASEA, dans un délai de 7 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 bulletins de paie).

↘ Les aides et les exonérations prévues ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES

Pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC, l'employeur est exonéré du paiement des **cotisations patronales** à sa charge au titre :

- des assurances sociales ;
- des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En revanche, **les cotisations salariales** au titre des assurances sociales (assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) restent dues à l'URSSAF.

L'employeur recevra de la part de l'URSSAF un bordereau récapitulatif des cotisations, comportant deux lignes initiales sur lesquelles il devra indiquer le nombre de salariés sous CAE, les salaires versés à ces salariés et les cotisations restant dues (cotisations salariales et, le cas échéant, cotisations patronales sur la part du salaire excédant le SMIC ou sur la rémunération des heures complémentaires).

↘ Internet : www.urssaf.fr/default.phtml

ATTENTION

Toutes les autres cotisations (salariales et/ou patronales) sont dues, notamment les cotisations afférentes :

- aux accidents du travail et maladies professionnelles
- au chômage ;
- aux retraites complémentaires ;
- à la formation professionnelle ;
- au Fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- au versement transport pour les organismes qui y sont soumis ;

↘ Voir les exemples de feuilles de salaire en annexe 2.

LES AIDES PUBLIQUES : CA

I - L'AIDE REVET PLUSIEURS FORMES

AIDE AU TITRE DE LA REMUNERATION

L'employeur reçoit par l'intermédiaire du CNASEA :

- une aide forfaitaire à hauteur de 454,63 € au 1er janvier 2009 qui correspond à l'activation de l'allocation de RMI pour une personne isolée, de l'ASS, de l'API, de l'AAH prise en charge par le Conseil général pour le RMI et par l'Etat pour l'ASS, l'API et l'AAH. ;
- une aide complémentaire dégressive prise en charge par l'Etat sur le différentiel. Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2009, elle est fixée à :

→ 75 % pour la première année d'exécution du contrat ;

→ 50 % pour les années suivantes d'exécution du contrat.

Dans le cadre des ateliers et chantiers d'insertion, le taux est de 90 % pendant la durée du contrat d'avenir.

↘ Une prise en charge fixée à 100 % pour les bénéficiaires de l'ASS depuis plus de deux ans et âgés de 50 ans et plus.

L'aide est versée mensuellement à l'organisme employeur par le CNASEA pour le compte du Conseil général et de l'Etat et suivant des modalités figurant dans la convention.

↘ Voir fiche 9 : les relations avec le CNASEA.

L'employeur doit en tout état de cause informer Pôle Emploi et le CNASEA, dans un délai de 7 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 bulletins de paie).

EXONERATION DES COTISATIONS PATRONALES

Pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC., l'employeur est exonéré du paiement des **cotisations patronales** à sa charge au titre :

- des assurances sociales ;
- des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction ;

En revanche, **les cotisations salariales** au titre des assurances sociales (assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) restent dues à l'URSSAF.

L'employeur recevra de la part de l'URSSAF un bordereau récapitulatif des cotisations sur lequel il devra indiquer le nombre de salariés sous CA, les salaires versés à ces salariés et les cotisations restant dues (cotisations salariales et, le cas échéant, cotisations patronales sur la part du salaire excédant le SMIC.

↘ Internet : www.urssaf.fr/default.phtml

Toutes les autres cotisations (salariales et/ou patronales) sont dues, notamment les cotisations afférentes :

- aux accidents du travail et maladies professionnelles
- au chômage ;
- aux retraites complémentaires ;
- à la formation professionnelle ;
- au Fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- au versement transport pour les organismes qui y sont soumis ;

↘ Voir les exemples de feuilles de salaire en annexe 2.

II - LE DEPARTEMENT DE PARIS SOUTIENT LE DEVELOPPEMENT DES CONTRATS D'AVENIR

L'aide du Département de Paris au recrutement d'**allocataires parisiens du RMI et de l'API** comprend deux volets :

a) la formation des salariés (prise en charge des dépenses de formation, entre 120 et 400 heures par personne et par an, pour un coût plafonné à 11 € de l'heure) ;

Le Département finance également la formation du tuteur choisi par l'employeur.

Pour l'organisation de ces formations, destinées à renforcer la qualité du parcours d'insertion des salariés, le Département a désigné l'association « Parcours d'Insertion FLES de Paris ».

Le Fonds Local Emploi Solidarité (FLES) est une association chargée d'aider les employeurs dans la mise en œuvre de la formation prévue par la loi. Le FLES de Paris reçoit les sommes versées par la Mairie de Paris pour le financement des coûts de formation et du tutorat, à sa charge de payer les prestataires de formation. Contact : 01 43 15 93 03.

b) une aide financière de 534 € par allocataire parisien du RMI recruté dans le cadre des salariés bénéficiaires d'un chantier d'insertion.

L'ENCADREMENT, LE SUIVI, LE TUTORAT : CA ET CAE

ENCADREMENT, SUIVI ET TUTORAT

Les profils des personnes sous CAE et CA sont très diversifiés.

C'est la raison pour laquelle un suivi individualisé s'impose pour les bénéficiaires. Il est pertinent de commencer par un bilan diagnostic de la situation de la personne dans les premiers mois de son contrat destiné à faire apparaître les freins à l'emploi et les différentes étapes visant à faciliter son retour à l'emploi durable.

↘ Voir fiche 8 et annexe 1.

Il importe donc que le salarié sous CAE ou CA fasse l'objet d'un suivi effectif pendant toute la durée de son contrat.

La mise en place d'un tutorat est, en effet, seule de nature à assurer la qualité du contenu des contrats et leur efficacité en termes d'insertion.

L'employeur doit désigner comme « tuteur » un salarié ou un bénévole à condition que ce dernier soit présent régulièrement pour assurer ce tutorat.

La fonction tutorale

- informer et guider le salarié pendant toute la durée du contrat ;
- veiller à ce que le contenu des tâches soit explicité au salarié, le savoir-faire transmis et que son activité corresponde à une réelle expérience de travail ;
- prendre toute initiative afin que le salarié puisse bénéficier d'actions de bilan et de formation correspondant à ses besoins et assurer, le cas échéant, le lien avec les organismes mettant en œuvre cette formation complémentaire
↘ Voir fiche 8 : les actions d'accompagnement, de formation, de VAE.
- rechercher les actions nécessaires à l'insertion du salarié. Le titulaire d'un CAE ou CA doit pouvoir disposer de temps pour réaliser bilan, formation et recherche d'emploi ;
- faire régulièrement le point sur la situation du salarié par rapport à son parcours d'insertion.

ATTESTATION DE COMPETENCES

Cette attestation décrit notamment les activités confiées au bénéficiaire du contrat et les compétences développées dans le cadre de ce contrat.

Elle est obligatoire dans le cadre du CA.

Elle peut également être mobilisée dans le cadre du CAE.

Cette attestation constitue un outil méthodologique et pédagogique visant à aider à l'instauration des relations que l'employeur doit établir avec son salarié sur ses activités, les évolutions de ses taches et les compétences à acquérir.

Elle constitue, de plus, un support permettant d'élaborer le projet professionnel du salarié dans le cadre de la démarche de professionnalisation.

↘ Voir modèle en annexe 3.

L'attestation de compétences permet également au salarié de faire valoir ses savoir-faire professionnels auprès des autres employeurs et elle constitue un élément pour accéder aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience, dans le respect des procédures mises en place par chaque valideur.

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION, DE VAE : CAE

Pour optimiser le retour à l'emploi, la réalisation du parcours d'insertion passe par des actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis par l'expérience (VAE).

Leur mise en œuvre incombe en premier lieu à l'employeur, notamment en permettant à ses salariés d'accéder à l'ensemble des activités de formation articulées autour du plan de formation de l'entreprise et du droit individuel à la formation (DIF).

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

A l'issue d'un CAE, Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre un service renforcé pour les bénéficiaires de contrats aidés sans solution de reprise d'emploi. Ces personnes seront orientes en priorité vers les équipes Cap vers l'Entreprise pour bénéficier d'un service d'accompagnement intensif vers l'emploi d'une durée de 6 mois renouvelables une fois.

Les salariés en CAE peuvent accéder aux places ouvertes dans les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) dans la limite des places disponibles.

LES FORMATIONS

Les salariés sous CAE bénéficient, au même titre que les autres salariés, des plans de formation de la structure et du droit individuel à la formation qu'il s'agisse de formations internes (adaptation au poste de travail) ou de formations externes.

La nature des formations peut être variée. Il peut s'agir soit d'actions de remobilisation (modules d'orientation approfondie, modules de remise à niveau), soit d'actions de préqualification ou de qualification.

DUREE DE LA FORMATION

La durée de la formation peut varier en fonction des besoins spécifiques de chaque salarié en matière de formation. Elle doit être compatible avec la durée maximale du contrat.

Elle peut comporter plusieurs actions ou modules successifs donnant ainsi tout son sens à la notion de parcours de formation.

Il appartient à l'employeur de déterminer les conditions de réalisation de ces formations, dans le respect du droit commun.

Le CAE étant un contrat d'insertion, priorité doit être donnée à la réalisation du parcours, formation incluse, afin d'aider l'insertion professionnelle du salarié.

L'employeur devra faciliter à son salarié l'accès aux bilans et formations nécessaires à la réalisation de son parcours d'insertion.

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION, DE VAE : CA

Le contrat d'avenir prévoit obligatoirement des actions d'accompagnement, de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette obligation implique l'élaboration et la mise en oeuvre d'un parcours d'insertion professionnelle du salarié et entraîne la nécessité de déterminer les mesures d'accompagnement et de formation adaptées à la situation de chaque bénéficiaire afin d'optimiser son retour à l'emploi.

La mise en œuvre de ces actions incombe en premier lieu à l'employeur, notamment en permettant à ses salariés d'accéder à l'ensemble des activités de formation articulées autour du plan de formation de l'entreprise et du droit individuel à la formation (DIF). Seul le bénéfice du congé individuel de formation (CIF) ne leur est pas ouvert.

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

A l'issue d'un CA, Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre un service renforcé pour les bénéficiaires de contrats aidés sans solution de reprise d'emploi. Ces personnes seront orientes en priorité vers les équipes Cap vers l'Entreprise pour bénéficier d'un service d'accompagnement intensif vers l'emploi d'une durée de 6 mois renouvelables une fois.

Les salariés en CA peuvent accéder aux places ouvertes dans les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) dans la limite des places disponibles.

A échéance du contrat, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation de compétence qui sera prise en compte pour la VAE.

LES FORMATIONS

Les salariés sous CA bénéficient, au même titre que les autres salariés, des plans de formation de la structure et du droit individuel à la formation qu'il s'agisse de formations internes (adaptation au poste de travail) ou de formations externes.

Ces actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un projet professionnel qui fait sa part aux actions de tutorat, d'accompagnement et de professionnalisation dans l'emploi dont la formation est un des éléments. Celles-ci doivent être mises en place le moment venu et de manière adaptée au vu des besoins du salarié.

La nature des formations peut être variée. Il peut s'agir soit d'actions de remobilisation (modules d'orientation approfondie, modules de remise à niveau), soit d'actions de préqualification ou de qualification.

Pour le Département de Paris, l'opérateur retenu est l'association « Parcours d'insertion FLES de Paris ».

DUREE DE LA FORMATION

La durée de la formation peut varier en fonction des besoins spécifiques de chaque salarié en matière de formation. Elle doit être compatible avec la durée maximale du contrat.

Elle peut comporter plusieurs actions ou modules successifs donnant ainsi tout son sens à la notion de parcours de formation.

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

Lorsque la formation est externalisée, il convient que soient déterminées à l'avance, entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de formation, les conditions de réalisation des actions (planning par rapport à l'organisation du travail) sur temps de travail ou hors temps de travail.

En signant un CA, le salarié s'engage à entrer dans une démarche de parcours d'insertion et à suivre les actions d'accompagnement et de formation.

LES RELATIONS AVEC LE CNASEA

Le CNASEA (Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles) est l'organisme chargé par l'Etat et le Département de Paris de verser aux employeurs les aides financières attachées aux contrats aidés.

Le CNASEA reçoit de Pôle emploi le premier feuillet de la convention conclue entre l'Etat et l'employeur.

Suivant la réception de ce premier feuillet, il verse la subvention pour le mois en cours.

Tous les 3 mois, un état de présence est envoyé par le CNASEA aux employeurs qui ont un délai de 15 jours pour le retourner au CNASEA dûment signé et revêtu du cachet de l'employeur, accompagné des bulletins de salaire des salariés pour chaque mois considéré, faute de quoi les paiements seront interrompus.

RAPPELS : PIECES A FOURNIR

- L'organisme employeur doit avoir obtenu de l'INSEE un numéro d'immatriculation SIRET définitif.
La mention « en attente de SIRET » ne peut être prise en considération et le dossier ainsi libellé sera refusé ;
- l'intitulé du RIB (relevé d'identité bancaire) doit correspondre à celui de l'organisme employeur ;
- pour les femmes mariées, il est indispensable d'inscrire le nom de jeune fille sur le CERFA, sur les états de présence et sur les feuilles de salaire ;
- avant l'envoi de tout document, il est recommandé de vérifier qu'il comporte la signature du responsable et le cachet de l'organisme.

↘ Voir annexe 4 : documents et informations complémentaires sur internet, Cerfas de conventionnement

LE CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI (CIE)

CIE

Caractéristiques du contrat

Le CIE est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Dans tous les cas, il doit faire l'objet d'un écrit et ne peut être conclu avant la signature de la convention liant l'employeur et Pôle Emploi (agissant pour le compte de l'Etat).

Il peut être à temps partiel ou à temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures, sauf lorsque les difficultés d'insertion particulières de la personne embauchée justifient une durée inférieure.

Modalités de prise en charge

La durée de l'aide de l'Etat peut atteindre au maximum 9 mois (en Ile de France en 2009 : arrêté du préfet de région du 4 février 2009).

Taux de base (1)	Majoration public prioritaire (2)	Taux max. après majoration
25%	10%	35 %

- (1) Les personnes éligibles sont celles positionnées par Pôle Emploi sur ce type de contrat (Parcours 2 : accompagnement), ainsi que les jeunes en CIVIS.
- (2) Publics prioritaires :

- résidents ZUS
- Travailleurs handicapés
- Personnes de 50 ans et plus
- Jeunes titulaires d'un CIVIS, en CDD de 6 mois ou CDI de 35 heures hebdomadaires.

Autres modalités

En ce qui concerne la prise en compte dans les effectifs, la résiliation de la convention pour rupture du CIE, se référer aux règles relatives du code du travail.

Rémunération

Les salariés titulaires d'un CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Accompagnement et formation

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les titulaires d'un CIE peuvent avoir accès à l'ensemble des offres de service du service public de l'emploi (notamment Pôle Emploi), lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable : entretiens individuels avec un conseiller, bilans de compétences approfondis, ateliers de Pôle Emploi, aide à la définition du projet professionnel...

CIE 35 h hebdomadaires		
Taux horaire	8,71	
Heures hebdomadaires	35	
Heures mensuelles	151,67	
Salaire brut	1 321,05	
Salaire net	1 037,55	
Charges patronales *	163,15	
% aide de l'Etat	25 %	35 %
Aide financière de l'Etat via le CNASEA (en euros)	330,00	462,00
Aide financière de l'Etat via le CNASEA (9 mois)	2 972,00	4 161,00
Coût mensuel pour l'entreprise	1 153,94	1 021,83
Coût mensuel pour l'entreprise sur 9 mois	1 0376,64	9 196,49

35% réservé aux résidents ZUS, travailleurs handicapés, seniors de + 50 ans, jeunes titulaires d'un CIVIS (pour ce public, la condition de l'aide est subordonnée à un CDD ou CDI DE 35h hebdomadaires)

* variable selon le taux d'accident de travail

CONTRAT D'INSERTION-REVENU MINIMUM D'ACTIVITE (CI-RMA)

CI-RMA

Caractéristiques du contrat

Le contrat (CI-RMA) vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires de RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée à temps plein ou à temps partiel (20 heures minimum) d'une durée de 6 mois minimum.

Il peut être renouvelé 2 fois dans la limite maximale de 18 mois.

Modalités de prise en charge (national)

L'employeur reçoit de la part du Département ou de l'Etat :

- une aide à l'embauche correspondant à un montant forfaitaire de l'allocation RMI, ASS ou API.

Modalités de prise en charge (à Paris)

- A Paris ce dispositif ne concerne que les allocataires de l'ASS, API et AAH. Les employeurs parisiens ne bénéficient pas du dispositif CI-RMA pour les allocataires du RMI.

Rémunération

Les salariés sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicable dans entreprise ou l'établissement.

Cette rémunération ne peut être inférieure au Smic.

VOS INTERLOCUTEURS A POLE EMPLOI (CORRESPONDANTS SECTEUR NON-MARCHAND)

SITE	SECTEURS	CORRESPONDANT	COURRIEL
Audiovisuel Spectacle Alhambra	Activités récréatives, cinématographiques et vidéo	Laurent LAMOTTE Claudia DESIDERI	laurent.lamotte@pole-emploi.fr claudia.desideri@pole-emploi.fr
Bel Air	Transport (SNCF, RATP…)	Christophe ROUVIERE	c.rouviere@pole-emploi.fr
Boucicaut	Affaires étrangères, Défense, Justice, Police, Protection Civile	Stéphane DUGARDIN	stephane.dugardin@pole-emploi.fr
Breteuil	Action sociale	Sabine LATOUMETIE	sabine.latoumetie@pole-emploi.fr
Convention	Santé	Valérie PIGEON	valerie.pigeon@pole-emploi.fr
Convention	Activités associatives Services domestiques	Eric CROUZET	eric.crouzet@pole-emploi.fr
Damrémont	Action sociale Activités associatives	Catherine TOUATI Carole LATIL	catherine.touati@pole-emploi.fr carole.latil@pole-emploi.fr
Denfert-Rochereau	Action sociale Activités associatives	Christophe PITOUX	christophe.pitoux@pole-emploi.fr
Flandre	Enseignement primaire, secondaire et supérieur	Luce BILLOET	luce.billoet@pole-emploi.fr
Hôtel de ville	Musées, asso. culturelles	Nicole BARBIER	nicole.barbier@pole-emploi.fr
Laumière	Action sociale Activités associatives	Linda BETRAOUI	linda.betraoui@pole-emploi.fr
Magenta	Cadres	Stéphanie GOGLIN	stephanie.goglin@pole-emploi.fr
Stendhal	Administration générale (Ville de Paris, employeurs Admin….)	Hélène SPORTIS	helene.sportis@pole-emploi.fr
Stendhal	Assainissement, voirie et gestion des déchets	Thierry PRUDHON	thierry.prudhon@pole-emploi.fr
Stendhal	Insertion par l'activité Economique	Thérèse LINKER	therese.linker@pole-emploi.fr
Vaugirard	Formation permanente et autres activités de formation	Jean -Jacques BOUISSY Charles CASSSEGRAIN	j-j.bouissy@pole-emploi.fr charles.cassegrain@pole-emploi.fr

VOS INTERLOCUTEURS DANS LES MISSIONS LOCALES

MISSIONS LOCALES	ADRESSE	CORRESPONDANT	TÉLÉPHONE
BELLIARD	149, rue Belliard 75018	Mr Roger FERKIOUI	01 44 85 01 18
PARI D'AVENIR	24 - 26 rue de Châtillon 75014	Mme Dominique LUCAS- CREPS	01 40 52 77 30
PARIS CENTRE	155, rue de Charonne 75011	Mr Philippe JACQUIN	01 44 93 81 23
PARIS EST	65, rue D'Hautpoul 75019	Mme Lila MARTIN	01 53 72 81 40
SOLEIL	93, rue Jeanne d'Arc 75013	Mr Philippe BOIVIN	01 45 85 20 50

MODALITES DE PRISE EN CHARGE

CAE

Arrêté du Préfet de Région (4 février 2009)

TAUX DE BASE (1)	Majoration pour les publics prioritaires (2)	Taux maximum après majoration (1)
75 %	10 %	85 %

(1) Sont éligibles au CAE, les personnes positionnées en "Parcours 2 : accompagnement" par Pôle Emploi.

(2) Le taux de base est majoré pour les publics suivants :

- Résidents dans les ZUS.
- Travailleurs handicapés.
- Seniors : 50 ans et +

.

Cas des chantiers d'insertion

+ 26 ans	- 26 ans (3)
90 %	105 %

(3) Pour les titulaires d'un Civis renforcé ou les jeunes résidant dans les ZUS ou les quartiers CUCS.

SECTEUR NON MARCHAND

	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir (CA)
BENEFICIAIRES	Le CAE porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits et s'adresse **à des personnes positionnées par Pôle emploi dans des parcours "recherche accompagnée"**	Le CAV porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits et s'adresse **à des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) et de l'allocation d'adulte handicapé (AAH**)
EMPLOYEURS	Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de sécurité sociale, mutuelles…), les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les SIAE notamment ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de sécurité sociale, mutuelles…), les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les SIAE notamment ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
TYPE DE CONTRAT	**C**ontrat écrit de droit privé **à durée déterminée (CDD)** minimale de 6 mois et maximale de 24 mois, renouvellement compris (le CAE peut être renouvelé 2 fois dans la limite de ces 24 mois), le renouvellement étant d'une durée égale au contrat initial (ex : 6 mois + 2 renouvellements = 18 mois). Les associations peuvent bénéficier de CAE dérogatoires d'une durée de 12 mois à la condition que l'employeur concerné mette en place des actions d'accompagnement.	Contrat écrit de droit privé à **durée déterminée (CDD).** La durée initiale est de 2 ans renouvelable dans la limite de 12 mois (soit 3 ans maximum). Pour les personnes de plus de 50 ans et les TH, cette durée totale ne peut excéder 5 ans
DUREE DU TRAVAIL	**Contrat à temps partiel** (avec une durée hebdomadaire minimale de 20 heures) ou **contrat à temps complet**	**Contrat à temps partie**l avec une durée hebdomadaire de 26 h (de 20 à 26 h pour ACI et associations de services à la personne)
REMUNERATION	Conforme aux dispositions conventionnelles, **la rémunération ne peut être inférieure au SMIC**	Conforme aux dispositions conventionnelles, **la rémunération ne peut être inférieure au SMIC**
AIDE À L'EMPLOYEUR	1/ **Aide forfaitaire mensuelle** fixée par arrêté du préfet de région IDF et calculée sur la base de 20 h hebdomadaires (24 h pour les ACI) le taux de base est de 75 % du taux brut du SMIC horaire, le taux majoré de 85 % est réservé aux résidents ZUS, travailleurs handicapés, seniors 50 ans et plus. Pour les ACI, le taux est de 90 % pour les + de 26 ans et 105 % pour les moins de 26 ans si CIVIS jeune renforcé ou si ZUS ou CUCS. 2/ **Exonérations** de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales	1/ **Aide forfaitaire** mensuelle correspondant au RMI garanti à une personne isolée 2/ **Une prime de cohésion sociale** dégressive calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute du salarié et le montant de l'aide forfaitaire mensuelle (75 % la 1ère année puis 50 % les années suivantes (pour les ACI, le taux est de 90 %). Pour les bénéficiaires de l'ASS depuis au moins 2 ans et âgés de 50 ans et plus, le taux est fixé à 100 % et n'est pas dégressif. 3/ **Exonérations** de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales

Source DRTEFP IDF

SECTEUR MARCHAND

	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion revenu minimum d'activité (CIRMA)
BENEFICIAIRES	Le CIE s'adresse à des personnes positionnées par Pôle emploi dans des parcours "recherche accompagnée"ainsi qu'à des jeunes en CIVIS. Par ailleurs les seniors inclus dans un plan de sauvegarde pour l'emploi et bénéficiant de la cellule de reclassement peuvent se voir proposer un CIE.	Bénéficiaires du RMI, ASS, AAH et API
EMPLOYEURS	Tous les employeurs (y compris le secteur associatif) affiliés à l'Unedic (soumis à l'obligation d'assurance chômage). Les particuliers employeurs sont exclus	Tous les employeurs (y compris le secteur associatif) affiliés à l'Unedic (soumis à l'obligation d'assurance chômage). Les particuliers employeurs sont exclus
TYPE DE CONTRAT	Contrat écrit de droit privé à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) de 24 mois au plus. Pour les jeunes en CIVIS, CDI, ou CDD de 6mois minimum à temps plein (35 heures hebdomadaires)	Contrat écrit de droit privé à durée indéterminée (CDI) ou temporaire ou à durée déterminée (CDD) avec une période initiale minimale de 6 mois et peut être renouvelée 2 fois dans la limite d'une durée totale de 18 mois
DUREE DU TRAVAIL	Contrat à temps partiel (20 heures hebdomadaires minimum) ou contrat à temps complet	Contrat à temps complet ou temps partiel (20 heures hebdomadaires minimales)
REMUNERATION	Conforme aux dispositions conventionnelles, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC	Conforme aux dispositions conventionnelles, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC
AIDE À L'EMPLOYEUR	Aide forfaitaire mensuelle fixée par arrêté du préfet de région IDF, le taux de base est de 25 % du taux brut du SMIC horaire , le taux majoré est de 35 % pour les résidents ZUS, les travailleurs handicapés, les seniors de 50 ans et + et les jeunes titulaires d'un CIVIS. La durée de l'aide peut atteindre au maximum 9 mois sauf dans le cas d'actions collectives programmées par le SPE, la durée de l'aide est portée à 24 mois maximum	Aide forfaitaire : le montant de cette aide est égal au montant du RMI garanti à une personne isolée

Source DRTEFP IDF

SALARIE EN CAE, ASSOCIATION DE MOINS DE 10 SALARIES

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 20 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse
Paie du :	01/2/2009	

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	86,67	8,71	754,86		
Nombre heures hebdo. = 20					
** BRUT IMPOSABLE ***			754,86		
*** BRUT S.S ***	754,86				
Assurance maladie	754,86	0,75	5,66	exonéré	
Assurance vieillesse	754,86	6,65	50,20	exonéré	
" "	754,86	0,10	0,75	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	754,86			1,60	12,08
ASSEDIC tranche A	754,86	2,40	18,12	4,00	30,19
Assedic: fonds de garantie des salaires	754,86			0,15	1,13
Retraite complémentaire (minimum)	754,86	3,00	22,65	4,50	33,97
AGFF	754,86	0,80	6,04	1,20	9,06
Taxe transport (2)	754,86				0,00
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	754,86			0,10	0,75
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	754,86			0,55	4,15
Contribution solidarité autonomie	754,86			0,30	2,26
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)					
CSG déductible	732,22	5,10	37,34		
TOTAL RETENUES			140,76		93,60
*** NET FISCAL ***			614,10		
CSG non déductible	732,22	2,90	21,23		
CRDS	732,22	0,50	3,66		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**616,76**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	754,86
Montant net imposable du mois :	614,10
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs de moins de 10 salariés
(5) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

SALARIE EN CAE, ASSOCIATION AVEC EFFECTIF ENTRE 10 ET 20 SALARIES

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 20 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse	
Paie du :	01/2/2009		

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	86,67	8,71	754,86		
Nombre heures hebdo. = 20					
** BRUT IMPOSABLE ***			754,86		
*** BRUT S.S ***	754,86				
Assurance maladie	754,86	0,75	5,66	exonéré	
Assurance vieillesse	754,86	6,65	50,20	exonéré	
" "	754,86	0,10	0,75	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	754,86			1,60	12,08
ASSEDIC tranche A	754,86	2,40	18,12	4,00	30,19
Assedic: fonds de garantie des salaires	754,86			0,15	1,13
Retraite complémentaire (minimum)	754,86	3,00	22,65	4,50	33,97
AGFF	754,86	0,80	6,04	1,20	9,06
Taxe transport (2)	754,86			2,60	19,63
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	754,86			0,10	0,75
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	754,86			1,05	7,93
Contribution solidarité autonomie	754,86			0,30	2,26
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)	754,86			0,05	0,38
CSG déductible	732,22	5,10	37,34		
TOTAL RETENUES			140,76		117,38
*** NET FISCAL ***			614,10		
CSG non déductible	732,22	2,90	21,23		
CRDS	732,22	0,50	3,66		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**616,76**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	754,86
Montant net imposable du mois :	614,10
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs dont l'effectif est compris entre 10 et 20 salariés
(5) Employeurs de 10 salariés et plus : taxe de 8% de la cotisation patronale de prévoyance
(Si la cotisation patronale de prévoyance est de 0,60, cet taux est de 0,05)
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

SALARIE EN CAE, ASSOCIATION DE 20 SALARIES ET PLUS

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 20 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse
Paie du :	01/2/2009	

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	86,67	8,71	754,86		
Nombre heures hebdo. = 20					
** BRUT IMPOSABLE ***			754,86		
*** BRUT S.S ***	754,86				
Assurance maladie	754,86	0,75	5,66	exonéré	
Assurance vieillesse	754,86	6,65	50,20	exonéré	
" "	754,86	0,10	0,75	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	754,86			1,60	12,08
ASSEDIC tranche A	754,86	2,40	18,12	4,00	30,19
Assedic: fonds de garantie des salaires	754,86			0,15	1,13
Retraite complémentaire (minimum)	754,86	3,00	22,65	4,50	33,97
AGFF	754,86	0,80	6,04	1,20	9,06
Taxe transport (2)	754,86			2,60	19,63
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	754,86			0,10	0,75
FNAL (4)	754,86			0,40	3,02
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	754,86			1,60	12,08
Contribution solidarité autonomie	754,86			0,30	2,26
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)	754,86			0,05	0,38
CSG déductible	732,22	5,10	37,34		
TOTAL RETENUES			140,76		124,55
*** NET FISCAL ***			614,10		
CSG non déductible	732,22	2,90	21,23		
CRDS	732,22	0,50	3,66		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**616,76**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	754,86
Montant net imposable du mois :	614,10
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs de 20 salariés et plus : 1% est une moyenne.
(5) Employeurs de 20 salariés et + : taxe de 8% sur la cotisation patronale de prévoyance.
(Si la cotisation patronale de prévoyance est de 0,60, cet taux est de 0,05)
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

SALARIE EN CA, ASSOCIATION DE MOINS DE 10 SALARIES

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 26 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse
Paie du :	01/2/2009	

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	ART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	112,67	8,71	981,32		
Nombre heures hebdo. = 26					
** BRUT IMPOSABLE ***			981,32		
*** BRUT S.S ***	981,32				
Assurance maladie	981,32	0,75	7,36	exonéré	
Assurance vieillesse	981,32	6,65	65,26	exonéré	
" "	981,32	0,10	0,98	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	981,32			1,60	15,70
ASSEDIC tranche A	981,32	2,40	23,55	4,00	39,25
Assedic: fonds de garantie des salaires	981,32			0,15	1,47
Retraite complémentaire (minimum)	981,32	3,00	29,44	4,50	44,16
AGFF	981,32	0,80	7,85	1,20	11,78
Taxe transport (2)	981,32				0,00
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	981,32			0,10	0,98
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	981,32			0,55	5,40
Contribution solidarité autonomie	981,32			0,30	2,94
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)					
CSG déductible	951,88	5,10	48,55		
TOTAL RETENUES			182,99		121,68
*** NET FISCAL ***			798,33		
CSG non déductible	951,88	2,90	27,60		
CRDS	951,88	0,50	4,76		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**793,52**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	981,32
Montant net imposable du mois :	798,33
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs de moins de 10 salariés
(5) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

SALARIE EN CA, ASSOCIATION AVEC EFFECTIF ENTRE 10 ET 20 SALARIES

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 26 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse
Paie du :	01/2/2009	

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	ART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	112,67	8,71	981,32		
Nombre heures hebdo. = 26					
** BRUT IMPOSABLE ***			981,32		
*** BRUT S.S ***	981,32				
Assurance maladie	981,32	0,75	7,36	exonéré	
Assurance vieillesse	981,32	6,65	65,26	exonéré	
" "	981,32	0,10	0,98	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	981,32			1,60	15,70
ASSEDIC tranche A	981,32	2,40	23,55	4,00	39,25
Assedic: fonds de garantie des salaires	981,32			0,15	1,47
Retraite complémentaire (minimum)	981,32	3,00	29,44	4,50	44,16
AGFF	981,32	0,80	7,85	1,20	11,78
Taxe transport (2)	981,32				0,00
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	981,32			0,10	0,98
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	981,32			0,55	5,40
Contribution solidarité autonomie	981,32			0,30	2,94
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)					
CSG déductible	951,88	5,10	48,55		
TOTAL RETENUES			182,99		121,68
*** NET FISCAL ***			798,33		
CSG non déductible	951,88	2,90	27,60		
CRDS	951,88	0,50	4,76		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**793,52**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	981,32
Montant net imposable du mois :	798,33
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs de moins de 10 salariés
(5) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

SALARIE EN CA, ASSOCIATION DE 20 SALARIES ET PLUS

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 26 H / SEMAINE

EMPLOYEUR	nom	adresse
Paie du :	01/2/2009	

Nom du salarié :	SIRET de l'employeur :
Prénom :	URSSAF de l'employeur :
Adresse :	N° URSSAF :
N° de Sec. Sociale :	Code NAF :
EMPLOI :	Convention collective :
Date d'entrée :	
Lieu de travail :	
Salaire de base :	

Taux valables au : 1er Janvier 2009 Salaire horaire SMIC (€) : 8,71

LIBELLE	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
APPOINTEMENTS (heures)	112,67	8,71	981,32		
Nombre heures hebdo. = 26					
** BRUT IMPOSABLE ***			981,32		
*** BRUT S.S ***	981,32				
Assurance maladie	981,32	0,75	7,36	exonéré	
Assurance vieillesse	981,32	6,65	65,26	exonéré	
" "	981,32	0,10	0,98	exonéré	
Allocations familiales				exonéré	
Accident du travail et maladies prof. (1)	981,32			1,60	15,70
ASSEDIC tranche A	981,32	2,40	23,55	4,00	39,25
Assedic: fonds de garantie des salaires	981,32			0,15	1,47
Retraite complémentaire (minimum)	981,32	3,00	29,44	4,50	44,16
AGFF	981,32	0,80	7,85	1,20	11,78
Taxe transport (2)	981,32			2,60	25,51
Participation à la construction				exonéré	
FNAL (3)	981,32			0,10	0,98
Taxe d'apprentissage				exonéré	
Formation professionnelle (4)	981,32			1,05	10,30
Contribution solidarité autonomie	981,32			0,30	2,94
Taxe sur contrib. pat. de prévoyance (5)	981,32			0,05	0,49
CSG déductible	951,88	5,10	48,55		
TOTAL RETENUES			182,99		152,60
*** NET FISCAL ***			798,33		
CSG non déductible	951,88	2,90	27,60		
CRDS	951,88	0,50	4,76		
Carte orange (6)			27,55		
Mode de règlement : par chèque		Net à payer	**793,52**	Paiement le	28/2/2009

Base sécurité sociale du mois :	981,32
Montant net imposable du mois :	798,33
Montant net imposable de l'année :	

(1) Variable selon la fréquence et la gravité du risque professionnel dans chaque entreprise
(2) Employeurs de 10 salariés et plus uniquement
(3) Quel que soit le nombre de salariés (cotisation versée à l'URSSAF)
(4) Taux pour les employeurs dont l'effectif est compris entre 10 et 20 salariés
(5) Employeurs de 10 salariés et plus : taxe de 8% de la cotisation patronale de prévoyance
(Si la cotisation patronale de prévoyance est de 0,60, cet taux est de 0,05)
(6) Variable selon le lieu d'habitation du salarié

PRESENTATION DE L'ATTESTATION DE COMPETENCES ET MODELE

L'ATTESTATION DE COMPETENCES

L'attestation de compétences est une **démarche** qui vise à **expliciter, formaliser et valoriser l'expérience**.

Elle constitue un cadre utile pour :

- la construction d'un projet professionnel ;
- l'accès aux dispositifs de validation d'acquis d'expérience, sans pour autant dispenser d'une inscription dans les procédures spécifiques mises en place par chaque « valideur ».

QUELLES SONT SES SPECIFICITES ?

L'attestation de compétences décrit une ou plusieurs activités réalisées par le salarié. Il s'agit de procéder à un relevé d'activités par la description d'activités réellement exercées, observables et contextualisées.

Les compétences développées se déduisent des activités réellement exercées.

L'attestation est élaborée par l'employeur (ou l'encadrant le plus proche) avec la contribution du salarié.

Elle peut faire l'objet d'un accompagnement par le référent du salarié.

L'élaboration de l'attestation de compétences peut intervenir à différents moments correspondant à des points d'étapes du contrat de travail (période de formation, d'accompagnement, voire, des moments de rupture, en vue d'une recherche de mobilité).

N.B : **Au terme** du contrat d'avenir, **toute personne** doit disposer d'une attestation de compétences.

LA COMPOSITION DE L'ATTESTATION DE COMPETENCES

- La première partie comprend des informations générales relatives à la structure employeur, à l'emploi exercé par le salarié et à ses finalités.
Elle décrit le contexte dans lequel se situe l'emploi.
En effet l'importance de la structure, la mission dévolue à la structure employeur, la place de l'emploi dans cette structure influent sur la nature des activités.
- La deuxième partie décrit l'activité exercée par le salarié en fonction d'indicateurs de compétence.
Cette description est assurée de manière conjointe par l'employeur (ou le tuteur) et son salarié.
- La troisième partie constitue une synthèse des activités exercées et porte mention des coordonnées du bénéficiaire de l'attestation (salarié) et de l'employeur (et du tuteur le cas échéant).

CADRE POUR L'ETABLISSEMENT D'UNE ATTESTATION DE COMPETENCES OBSERVEES DANS L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

ATTESTATION REMISE À M. .....

Informations concernant l'employeur

Désignation de l'employeur (raison sociale, statut) .....

Adresse .....

.....

Tél. :

Domaine(s) d'intervention ou mission(s) de la structure employeur :

Date de création de la structure employeur :
Nombre de salariés concernés par la structure :

Informations concernant l'emploi

Place de cet emploi dans la structure employeur (Organigramme fonctionnel de la structure ou du service permettant de situer l'emploi occupé par rapport au processus de réalisation du service)

Informations concernant le service dans lequel se trouve l'emploi (dans la mesure où la structure employeur est elle-même suffisamment importante pour que son activité se répartisse en services)

Spécification de la mission du service où se situe l'emploi :

Date de création du service où se situe l'emploi :

Nombre de salariés concernés par le service :

Informations concernant l'emploi

Intitulé de l'emploi occupé :

Date de création de l'emploi (éventuellement date de signature de la convention pour certains cas) :

Date d'embauche dans cet emploi :

Finalité globale de l'emploi (à quoi sert cet emploi, quelle est sa raison d'être ?)

INFORMATIONS SUR LES ACTIVITES ET LES COMPETENCES DEVELOPPEES DANS LE CADRE DE CET EMPLOI

Description des activités	
Finalité des activités :	
Objectifs à atteindre :	
Résultats obtenus :	
Quel est le produit ou le service réalisé dans le cadre de l'emploi ?	
Pour quel(s) public(s) ?	
Avec quelles méthodes, démarches ou outils ?	
La ou les activités se réalisent-t-elles seules ou en équipe ?	
Quelle est la marge d'initiative personnelle ?	
Quels sont les contacts nécessaires à l'activité, dans le service et hors du service ?	
Quelles sont les difficultés rencontrées dans l'exercice de cet emploi ?	
Quelles sont les solutions envisagées ou apportées ?	
Compétences développées en lien avec les activités exercées (telles qu'estimées par les signataires) :	
Compétences techniques	
Compétences organisationnelles (méthodes, utilisation de l'information, relations avec services, clientèles, etc.)	
Compétences sociales (comportement individuel -ponctualité, adaptabilité, rigueur/méthode, efficacité, rapidité- et Comportement collectifs/hiérarchie) :	

INFORMATIONS CONCERNANT L'ETABLISSEMENT DE L'ATTESTATION

Cette attestation a été établie en concertation avec M. .....

En qualité de (tuteur, référent, responsable) : .....

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour faire valoir ce que de droit.

Liste des activités principales réalisées dans le cadre de cet emploi (rappeler l'intitulé de l'emploi)

Activité 1 : .....

Activité 2 : .....

Activité 3 : .....

Activité 4 : .....

Activité 5 .....

Réalisation de bilan de compétences O/N

Inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience O/N

Suivi de séquences de formation, lesquelles (intitulé/contenus/durées/niveau) ?

Formation 1 : .....

Formation 2 : .....

Formation 3 : .....

Participation à des modes de travail améliorant la professionnalisation du salarié ? O/N

SI oui, lesquelles ?

Lieu et date de l'établissement de l'attestation de compétences :

Nom, prénom du salarié concerné par l'attestation (signature le cas échéant)	Nom, qualité, signature et cachet Pour la structure employeur

DOCUMENTS ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR INTERNET

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI
MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE

Fiches pratiques (thèmes : contrats de travail)

- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/
- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-acces-emploi-cae.html
- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-avenir.html
- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-initiative-emploi-renove-cie-contrats-conclus-depuis-1er-mai-2005-.html
- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-insertion-revenu-minimum-activite-ci-rma.html

L'aide à l'embauche dans les très petites entreprises (TPE)

- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/embauche/aide-embauche-tres-petites-entreprises-tpe.html

Panorama des aides à l'embauche

- www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/embauche/panorama-aides-embauche.html

POLE EMPLOI

- www.pole-emploi.fr

Aide à l'embauche pour les très petites entreprises

- www.anpe.fr/espace_employeur/beneficier_aide_recrutement/aides_au_recrutement/demandeurs_emploi_publics_insertion/pour_tres_16884.html

CERFA DE CONVENTIONNEMENT

- Aides à l'emploi / Embauche / mouvement de main-d'œuvre) : www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/
- CERFA CAE téléchargeable : www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/acces-emploi/12497-01-contrat-accompagnement-emploi-convention-entre-etat-employeur..html
- CERFA CA téléchargeable : www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/acces-emploi/12499-01-contrat-avenir-convention-objectifs..html

CERFA DUE (DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE)

Pour toutes informations complémentaires sur la DUE : notice et déclaration en ligne

- Formulaires > Les Entreprises www.urssaf.fr/profil/employeurs/documentation/formulaires/les_entreprises_01.html
- Notice DUE téléchargeable : www.urssaf.fr/images/ref_depliant_2008_DUE.pdf

DUE EN LIGNE SUR URSSAF.FR

- Site DUE de l'URSSAF : www1.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf

AUTRES SITES INTERNET

- www.assedic.fr/accueil/
- www.securite-sociale.fr
- www.urssaf.fr/
- www.legifrance.gouv.fr

LE REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE

- www.toutsurlersa.fr/

GLOSSAIRE DES SIGLES

AAH	Allocation adulte handicapé
ACI	Atelier et chantier d'insertion
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des jeunes
AGEFIPH	Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AI	Allocation d'insertion
AI	Association intermédiaire
AFPE	Allocation de formation préalable à l'embauche
ALJT	Allocation pour le logement des jeunes travailleurs
APE	Activité principale de l'entreprise (code)
API	Allocation parents isolés
APP	Atelier pédagogique personnalisé
APR	Allocation préalable au recrutement
ARE	Aide au retour à l'emploi
AREF	Aide au retour à l'emploi formation
ASS	Allocation spécifique de solidarité
CA	Contrat d'avenir
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAE	Centre d'action éducative (justice)
CAF	Caisse d'allocation familiale
CAPI	Cellule d'appui pour l'insertion (Paris)
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CIAS	Centre intercommunal d'action sociale
CIE	Contrat initiative emploi
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CI-RMA	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
CLI	Commission locale d'insertion (dispositif RMI)
CNASEA	Centre national d'aménagement des structures et exploitations agricoles
CNIAE	Conseil national de l'insertion par l'activité économique
CUCS	Contrats urbains de cohésion sociale
DDASS	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DLA	Dispositif local d'accompagnement
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
DRASS	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUE	Déclaration unique d'embauche
EI	Entreprise d'insertion
EMT	Evaluation en milieu de travail
EMTPR	Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
ETP	Equivalent temps plein
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FDI	Fonds départemental d'insertion
FLES	Fonds Local Emploi Solidarité
FNAL	Fonds national d'aide au logement
FSE	Fonds social européen
IAE	Insertion par l'activité économique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
PDI	Programme départemental d'insertion
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
RMI	Revenu minimum d'insertion
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA	Revenu de solidarité active
SIRET	Système identification et répertoire des établissements (numéro)
SMIC	Salaire minimum de croissance
SPE	Service public de l'emploi
TH	Travailleur handicapé
UNEDIC	Union Nationale Interprofessionnelle Pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
ZUS	Zone urbaine sensible