

Annexe 1 :
Les dispositions relatives aux contrats aidés applicables au 1^{er} janvier 2009

I.1 Elargissement de la délégation de prescription des contrats aidés pour le compte de l'Etat

Par anticipation des dispositions prévues pour le CUI par l'article 21 de la loi, le décret en conseil d'Etat n° 2009-215 du 23 février 2009 modifie la partie réglementaire du code du travail, afin de permettre la prescription des contrats d'avenir, CAE, CIE et CI-RMA par d'autres opérateurs participant au service public de l'emploi, au-delà du seul Pôle emploi.

La circulaire DGEFP n° 2009-1 du 23 janvier 2009 relative aux contrats aidés dans le secteur marchand précise les modalités de la première phase qui concerne la prescription de CIE par les missions locales, en direction des jeunes.

De plus, la circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009 prévoit que les CAE-passerelles mis en œuvre pour les jeunes recrutés en CAE par les collectivités territoriales puissent être également prescrits par les missions locales.

En application de l'article 28 de la loi, trois autres mesures sont prévues :

I.2 Réalisation de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, dans le cadre des contrats d'avenir et des CAE

Cette disposition offrira aux salariés, sans que leur contrat aidé soit suspendu, l'opportunité de diversifier leur expérience professionnelle avec la découverte d'un environnement de travail et l'acquisition de nouvelles compétences tout en créant des passerelles entre les secteurs marchand et non marchand.

Le décret n°2009-390 du 7 avril 2009, modifié par le décret n°2009-604 du 28 mai 2009, la circulaire DGEFP n°2009-18 du 29 mai 2009 et l'arrêté du 3 juin 2009, précisent les modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion.

I.3 Financement de formations au bénéfice des salariés recrutés sous contrat d'avenir ou CAE par des employeurs relevant de la fonction publique territoriale

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) peut désormais financer des formations pour les salariés en contrats aidés des collectivités locales en mobilisant des crédits de la cotisation obligatoire versée par les employeurs de la FPT pour leurs salariés sous statut.

Les conditions dans lesquelles il sera possible de mobiliser cette possibilité seront définies par voie d'accord en cours de négociation avec les acteurs concernés.

I.4 Prolongation au-delà de la durée maximale des contrats conclus par des structures de l'IAE avec des salariés âgés de 50 ans et plus ou des travailleurs handicapés.

Cf. annexe 3.

Annexe 2 :
Dispositions pérennes relatives à l'insertion par l'activité économique
(1^{er} juin 2009)

L'article 20 de la loi complète l'article L. 5132-1 du code du travail en précisant que l'IAE contribue, par la création d'activités économiques, au développement des territoires. Cet article rappelle par ailleurs la possibilité pour une même personne morale de conduire plusieurs actions d'insertion dans le cadre d'un groupe d'économie solidaire.

L'article 18 de la loi prévoit également une harmonisation du régime juridique des contrats que les structures de l'IAE (entreprises d'insertion¹, associations intermédiaires² et ateliers et chantiers d'insertion³) peuvent conclure avec leurs salariés en insertion.

Ce contrat reprend les principales dispositions des CDD actuellement conclus par les entreprises d'insertion en application de l'article L. 5132-5 du code du travail : CDD conclu sur la base de l'article L. 1242-3 d'une durée maximale de 24 mois.

Outre la possibilité ouverte aux ateliers et chantiers d'insertion et aux associations intermédiaires de conclure ces contrats, la loi apporte toutefois les novations suivantes par rapport aux dispositions antérieures :

- La durée maximale de 24 mois peut être prolongée, à titre exceptionnel, pour achever une action de formation en cours ou pour des salariés âgés de plus de 50 ans ou reconnus travailleurs handicapés. Cette mesure est applicable dès le 1^{er} janvier 2009 (cf. *annexe 3*) ;
- Une durée minimale de 4 mois est désormais prévue. La durée de travail hebdomadaire de ce type de contrat ne pourra par ailleurs pas être inférieure à 20 heures. Cette disposition vise à garantir aux salariés décidant de s'engager dans un parcours d'insertion un revenu minimal leur permettant de subvenir à leurs besoins ;
- Le contrat peut être suspendu pour effectuer des périodes d'essai ou des EMT. A l'issue, si la période d'essai n'est pas concluante, le contrat initial se poursuit ;
- Le salarié en insertion pourra réaliser des périodes d'immersion chez des employeurs de droit commun. Le décret relatif aux périodes d'immersion que peuvent effectuer les salariés dans le cadre des contrats aidés est également applicable aux salariés sous contrats conclus en application de l'article L. 1242-3 avec des structures de l'IAE (Cf. *annexe 1, point 1.2 supra*).

¹ Article L. 5132-5 nouveau du code du travail.

² Article L. 5132-11-1 nouveau du code du travail.

³ Article L. 5132-15-1 nouveau du code du travail.

Les ateliers et chantiers d'insertion conserveront toutefois la possibilité de conclure des contrats aidés (contrat d'avenir et CAE). Le contrat d'usage, actuellement conclu par les associations intermédiaires en application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail est également maintenu.

Enfin, les associations intermédiaires auront la possibilité de mettre à disposition des salariés en insertion auprès d'entreprises pour un volume horaire de 480 heures sur deux ans (contre 240 heures sur un an, dans le cadre la réglementation actuelle).

Annexe 3 :
Prolongation au-delà de la durée maximale des contrats conclus par des structures de l'IAE (SIAE) avec des salariés âgés de 50 ans et plus ou des travailleurs handicapés

Cette disposition porte sur l'aménagement de la durée maximale de contrats qui peuvent être conclus par des salariés en insertion avec des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Elle vise à sécuriser les parcours des personnes les plus fragilisées au regard de l'emploi, dans un contexte de dégradation du marché du travail. Elle doit être mobilisée dans les cas où le projet professionnel de la personne n'est pas compatible avec la durée de droit commun du contrat considéré.

1- Présentation de la mesure

Les contrats d'avenir, les contrats d'accompagnement dans l'emploi et les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail peuvent, à titre exceptionnel, être prolongés au-delà de la durée maximale réglementaire, lorsque les salariés éligibles (cf. conditions ci-dessous) rencontrent des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

Au-delà de soixante mois, pour les contrats d'avenir, et de vingt-quatre mois pour les CAE et les CDDI, la prolongation fait l'objet d'un avenant de renouvellement dont la durée est plafonnée à une année. Le nombre d'avenants n'est pas limité par la loi.

Le renouvellement des conventions de contrat d'avenir ou de CAE doit obligatoirement intervenir avant la prolongation des contrats de travail correspondants.

2- Employeurs concernés

Le champ d'application de la mesure est limité aux :

- Entreprises d'insertion ;
- Ateliers et chantiers d'insertion ;
- Associations intermédiaires.

3- Salariés éligibles

Pour bénéficier d'un contrat prolongé au-delà de la durée maximale réglementaire de droit commun, le salarié doit remplir les deux conditions suivantes :

- Avoir été recruté dans le cadre d'un contrat d'avenir, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, ou d'un CDDI ;
- Justifier d'un projet d'insertion professionnelle qui ne permette pas d'envisager un retour dans l'emploi durable dans des délais compatibles avec la durée maximale du contrat considéré ;

Et l'une des deux conditions suivantes:

- Etre âgé de 50 ans ou plus à la date de la conclusion de la convention initiale de contrat d'avenir ou de CAE ou à la date de l'embauche par la structure d'insertion par l'activité économique⁴ ;

ou :

- Etre reconnu travailleur handicapé : en ce cas, la date de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est indifférente.

4- Procédure administrative et conditions de la prolongation au-delà des durées maximales

4.1- CAV et CAE

Le renouvellement des conventions de contrat d'avenir ou de CAE doit être accordé par le prescripteur de façon exceptionnelle, après examen attentif d'un bilan réalisé par l'employeur détaillant :

- La situation du salarié au regard de l'emploi ;
- La capacité contributive de l'employeur ;
- Les actions d'accompagnement ou de formation réalisées depuis le début du contrat.

L'employeur doit, en outre, joindre à sa demande de renouvellement **un plan d'action** précisant les moyens envisagés pour assurer l'insertion professionnelle du salarié (mesures d'accompagnement et de formations prévues) et les objectifs fixés pour cette période de renouvellement.

Le prescripteur doit également s'engager à contrôler la réalisation du plan d'action et à assurer le suivi attentif du salarié.

Afin de permettre des bilans réguliers de la situation du salarié et de veiller à la mobilisation des moyens d'accompagnement nécessaires à son insertion dans l'emploi durable, les renouvellements interviennent sous la forme d'avenants d'une durée maximale d'un an.

4.2- CDDI

Pour le CDDI, conformément à l'article L. 5132-3, le versement de l'aide de l'Etat est assujéti au renouvellement de l'agrément par Pôle emploi. Comme pour les contrats aidés, ce renouvellement de l'agrément n'interviendra que de façon exceptionnelle et dans des conditions similaires :

⁴ Rappel : cette règle pour l'appréciation de l'âge de 50 ans (à la date d'embauche) doit être également appliquée dans le droit commun des contrats d'avenir, pour porter la durée totale de la convention et du contrat de trois à cinq ans.

- Examen attentif d'un bilan de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées ;
- Présentation par la SIAE d'un plan d'action précis assorti d'engagements du prescripteur de suivre le salarié et de mobiliser les moyens à sa disposition ;
- Renouvellements successifs de l'agrément pour des périodes ne pouvant dépasser un an.

Au-delà de cette évolution des pratiques d'agrément rendues nécessaires par cette nouvelle disposition, une réflexion plus globale sera conduite dans les prochains mois sur une éventuelle réforme des modalités d'agrément des salariés en insertion, telles qu'elles découlent de la circulaire DGEFP/DGAS n°2003-24 du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par Pôle emploi et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique.

5- Impact sur les nouvelles modalités de conventionnement

Au moment de la négociation de sa convention et de ses objectifs « emploi », la SIAE doit présenter les perspectives qu'elle anticipe pour ses salariés en insertion. Cette négociation doit être l'occasion d'évoquer l'une des pistes possibles pour les salariés éligibles, à savoir une prolongation dérogatoire pour les situations nécessitant un accompagnement vers l'emploi plus long que la durée réglementaire de droit commun.

Cet échange ne constitue pas un régime d'autorisation préalable mais un moyen pour le service public de l'emploi d'apprécier la pertinence des objectifs « emploi » négocié avec la structure. La négociation de la convention n'exonère pas la structure de la présentation d'une demande de dérogation, dans le respect de la procédure décrite ci-dessus.

Lors du renouvellement de la convention avec la structure, elle devra faire apparaître dans son bilan l'utilisation qui aura été faite de la dérogation à la durée maximale des contrats, en précisant les actions d'accompagnement effectivement mises en œuvre et les résultats obtenus.

6- Période d'application

Pour les CDDI conclus au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail avec des SIAE, la mesure est applicable de façon pérenne, dans le cadre de l'article 18 de la loi, à compter du 1^{er} juin 2009.

Pour les contrats d'avenir et les CAE, la mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2009. Les avenants de renouvellements peuvent donc être signés, à ce titre, jusqu'au 31 décembre, pour des prolongations exceptionnelles arrivant à échéance le 31 décembre 2010, au plus tard.

D'autres dispositions, prévues dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI), s'y substitueront à compter du 1^{er} janvier 2010.

Annexe 4 :
L'impact de la mise en œuvre du RSA sur la gestion des contrats aidés (1^{er} juin 2009)

Le contrat unique d'insertion entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010. Un décret, actuellement en préparation, et une circulaire présentant le nouveau dispositif seront diffusés en septembre 2009.

L'entrée en vigueur du RSA à compter du 1^{er} juin 2009 entraînera néanmoins dès cette date des modifications dans le régime des contrats d'avenir et des CI-RMA.

Le RSA se substitue au RMI et à l'API. Certains allocataires pourront cependant être maintenus dans ces deux dispositifs, en application de la clause de faveur.

Le RSA est financé par le département, lorsque le bénéficiaire n'a pas d'activité professionnelle ou une activité de faible intensité et par l'Etat lorsque le bénéficiaire occupe un emploi.

Champ de compétence des conseils généraux

Le texte prévoit qu'à compter du 1^{er} juin 2009, les conseils généraux peuvent prescrire des contrats d'avenir et des CI-RMA pour les bénéficiaires du RSA financé par les départements. Compte-tenu de l'intégration de l'API dans le RSA, le périmètre de compétence des conseils généraux s'élargit donc à compter de cette date.

Financement des aides aux employeurs

A compter du 1^{er} juin 2009 pour les conventions conclues avant et après cette date, le mécanisme de l'activation de l'allocation est supprimé et remplacé par le principe d'une contribution financière forfaitaire des conseils généraux (pour les bénéficiaires du RSA) du fonds de solidarité (pour les bénéficiaires de l'ASS), et de l'Etat (pour les bénéficiaires de l'AAH).

Le montant de cette contribution financière reste identique. Elle correspond en effet au montant forfaitaire du RSA pour une personne isolée⁵, soit 454,63 € pour 2009, montant lui-même identique au montant forfaitaire du RMI pour une personne isolée auquel il succèdera à compter du 1^{er} juin 2009.

Pour les contrats d'avenir et les CI-RMA **conclus avec des bénéficiaires du RSA**, la contribution financière des départements sera réduite de la minoration prise en charge par l'Etat. Elle sera donc strictement égale au montant de leur participation actuelle (88 % du montant forfaitaire du RSA pour une personne isolée, soit 400,07 € au 1^{er} janvier 2009).

⁵ Prévu à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale.

Il convient de préciser que **les renouvellements de contrats d'avenir et de CI-RMA** dont la convention initiale a été signée avant le 1^{er} juin 2009 en faveur **de bénéficiaires de l'API** seront conclus et financés par l'Etat, dans les conditions antérieures.

Intéressement (cf. annexe 6)

Les dispositions générales relatives au RSA versé en cas d'activité professionnelle sont applicables aux bénéficiaires du RSA financé par le département qui reprennent ou ont repris un emploi sous contrat d'avenir ou CI-RMA. **Ces salariés bénéficieront donc du RSA, dans le cadre des règles de droit commun, à compter du 1^{er} juin 2009 en métropole.**

Les bénéficiaires du RSA ayant été recrutés sous contrats aidés entre le 1^{er} avril et le 31 mai 2009 se verront attribuer les droits résiduels au cumul intégral prévu au cours des trois premiers mois suivant la reprise d'activité, pendant la durée restant à courir. Par exemple, un salarié ayant repris un contrat d'avenir au 1^{er} mai bénéficiera de deux mois de cumul intégral.

Parallèlement, l'article L. 5425-4 du code du travail et l'article L. 821-7-2 du code de la sécurité sociale (aux termes desquels les dispositifs d'intéressement de droit commun ne sont pas applicables aux bénéficiaires de l'AAH et de l'ASS reprenant une activité en contrat d'avenir ou en CI-RMA) **sont abrogés** à compter du 1^{er} juin 2009, en métropole.

En conséquence, les dispositions relatives aux modalités d'intéressement de droit commun seront désormais **applicables à compter du 1^{er} juin 2009 en métropole aux bénéficiaires de l'ASS⁶ ou de l'AAH reprenant ou ayant repris un emploi sous contrat d'avenir ou CI-RMA.**

Financement du RSA au cours des trois premiers mois suivant l'entrée en contrat aidé

Pour les personnes bénéficiant de ressources supérieures au montant forfaitaire du RSA prévu à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale, le RSA est financé par l'Etat, sauf pendant les trois premiers mois au cours desquels les revenus tirés de l'activité professionnelle sont entièrement neutralisés : durant cette période de cumul intégral, le département continue de financer l'allocation précédemment versée au bénéficiaire.

Par exception à cette règle générale, une disposition prévoit que, lorsque la reprise d'emploi d'un bénéficiaire du RSA financé par le département s'effectue dans le cadre d'un contrat aidé financé par le département, l'allocation versée pendant les trois premiers mois d'activité (période au cours de laquelle les rémunérations ne sont pas prises en compte pour son calcul) est à la charge de l'Etat (Fonds national des solidarités actives).

⁶ Prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L. 5425-3 du code du travail et suivant.

Annexe 5 :
Reconfiguration du dispositif de la prime de retour à l'emploi (1^{er} juin 2009)

La prime de retour à l'emploi (PRE) est maintenue, sans changement, pour tous les bénéficiaires de l'ASS ainsi que, dans les DOM, pour les bénéficiaires du RMI et de l'API.

En revanche, elle est supprimée pour les bénéficiaires du RSA, et remplacée par **l'aide personnalisée de retour à l'emploi** (nouveaux articles L 5133-8 à 10 du code du travail) financée par le Fonds national des solidarités actives, doté à cet effet de 150 millions €

L'APRE a pour objet « de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle. »

Cependant, il ne s'agit plus d'une prime forfaitaire versée directement au bénéficiaire.

En effet, une convention conclue entre le Fonds national des solidarités actives et Pôle emploi déterminera les conditions dans lesquelles une partie des crédits dédiés à l'APRE pourra contribuer au renforcement, pour les bénéficiaires du RSA, des aides et mesures attribuées par l'opérateur en cas de reprise d'activité professionnelle.

La part restante des crédits sera affectée au financement d'aides destinées à atténuer le coût de la reprise d'une activité, attribuées aux intéressés, par les référents désignés au sein des organismes selon les modalités prévues par la convention d'orientation prévue à l'article L. 262-32 du code de l'action sociale et des familles.

La circulaire interministérielle DGAS/DGEFP n° 2009-130 du 12 mai 2009 relative aux conditions d'emploi des crédits de l'APRE en explicite les modalités de mise en œuvre et notamment de répartition des crédits déconcentrés entre organismes par le préfet de département.

Par ailleurs, l'article 31 de la loi a prévu les deux dispositions transitoires suivantes :

- Les bénéficiaires du RMI et de l'API ayant repris un emploi avant l'entrée en vigueur de la loi pourront se voir attribuer la prime de retour à l'emploi s'ils en remplissent les conditions constatées quatre mois civils après le début de leur activité, à une date postérieure au 1^{er} juin 2009 ;
- Les indus de prime de retour à l'emploi non recouverts à la date du 1^{er} juin 2009 pourront être récupérés sur la prestation de RSA.

**Annexe 6 :
Régime d'intéressement des bénéficiaires de minima sociaux reprenant une activité avant et après le 1er juin**

		Avant le 1 ^{er} juin 2009			Après le 1er juin 2009		
		Reprise d'emploi sur un contrat non aidé	Reprise d'emploi en CAE ou CIE	Reprise d'emploi en CAV ou CI-RMA	Reprise d'emploi sur un contrat non aidé	Reprise d'emploi en CAE ou CIE (CUI CAE et CUI CIE à compter du 1er janvier 2010)	Reprise d'emploi en CAV ou CI-RMA en 2009
Bénéficiaire du RMI et de l'API (RSA financé par le département à compter du 1er juin)	Régime d'intéressement applicable	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 23 mars 2006)	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 23 mars 2006)	Si > 0, différence entre l'allocation précédemment versée aux salariés en contrats aidés et le montant du RMI pour une personne isolée	Cumul intégral pendant les trois premiers mois de reprise d'activité puis RSA "activité" pérenne	Cumul intégral pendant les trois premiers mois de reprise d'activité puis RSA "activité" pérenne	Cumul intégral pendant les trois premiers mois de reprise d'activité puis RSA "activité" pérenne
	Financiers de l'intéressement	Conseil général pour les bénéficiaires du RMI, Etat pour les bénéficiaires de l'API	Conseil général pour les bénéficiaires du RMI, Etat pour les bénéficiaires de l'API	Conseil général pour les bénéficiaires du RMI, Etat pour les bénéficiaires de l'API	Cumul financé par le CG pendant les 3 1ers mois, puis RSA "activité" par l'Etat	Cumul financé par l'Etat pendant les 3 1ers mois, puis RSA "activité" par l'Etat	Cumul financé par l'Etat pendant les 3 1ers mois, puis RSA "activité" par l'Etat
Bénéficiaire de l'ASS	Régime d'intéressement applicable	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 26 mars 2009)	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 26 mars 2009)	Si > 0, différence entre l'allocation précédemment versée aux salariés en contrats aidés et le montant du RMI pour une personne isolée	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 23 mars 2006)	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 23 mars 2006)	Cumul intégral du salaire et de l'allocation les trois premiers mois puis 150 € ou 225 € par mois en fonction de la configuration familiale les 9 mois suivants (régime d'intéressement prévu par la loi du 23 mars 2006)
	Financiers de l'intéressement	Fonds de solidarité	Fonds de solidarité	Fonds de solidarité	Fonds de solidarité	Fonds de solidarité	Fonds de solidarité

NB. – Les reprises d'activité sous CA et CI-RMA des bénéficiaires de l'AAH donnent lieu, à compter du 1^{er} juin 2009, à l'application des règles de droit commun de prise en compte des ressources pour le calcul de cette allocation. Elles seront applicables, à compter du 1^{er} janvier 2010, aux reprises d'activité sous CUI.