

En application des dispositions de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle (Annexe I), les établissements publics nationaux et locaux qu'ils soient à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial sont habilités à conclure des contrats emploi - solidarité.

Ces contrats de travail, de droit privé, à durée déterminée et à temps partiel, sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi par le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits. Aux termes de l'article 1er du décret n° 90-105 du 30 janvier 1990 (Annexe II), ils s'adressent principalement aux jeunes de 16 à 25 ans, aux chômeurs de longue durée, aux chômeurs âgés de plus de 50 ans et aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

Ce nouveau dispositif réserve toutefois une place particulière aux publics rencontrant des difficultés persistantes d'accès à l'emploi. Les catégories de personnes ainsi concernées sont citées au paragraphe II.22 de la circulaire de la délégation à l'emploi n° CDE 90/4 du 31 janvier 1990 dont des extraits sont reproduits en annexe III.

Les contrats emploi-solidarité se substituent aux différents dispositifs régissant l'organisation d'activités d'intérêt général (TUC, PIL, AIG dans le cadre du RMI), ces stages se poursuivant toutefois jusqu'à leur terme quelle qu'en soit la durée initialement prévue.

Les caractéristiques de ces contrats, le dépôt et l'instruction par les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la convention préalable entre l'employeur et l'Etat ainsi que les modalités relatives à la formation complémentaire sont développés aux paragraphes III et IV de la circulaire précitée de la délégation à l'emploi à laquelle il conviendra de se reporter autant que de besoin.

Cette circulaire précise par ailleurs en son paragraphe V les conditions générales de l'intervention des pouvoirs publics dans le dispositif retenu. L'aide de l'Etat apportée aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité comprend :

- la prise en charge de tout ou partie de la rémunération,
- l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales ; cette exonération concerne en outre l'ensemble des charges fiscales et autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle, à l'exclusion des cotisations dues au titre de l'assurance-chômage,
- éventuellement, la prise en charge de tout ou partie des frais de formation complémentaire.

La présente instruction a pour objet de définir les modes de comptabilisation d'une part, des versements par le Centre National pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) pour le compte de l'Etat de cette aide et, d'autre part, des rémunérations versées par les employeurs aux salariés concernés.

1 - VERSEMENT DE L'AIDE

Au titre de la rémunération, l'aide, égale à 85 % ou à 100 % de la rémunération calculée sur la base du salaire minimum de croissance, est réglée sous la forme d'acomptes mensuels selon un échéancier prévoyant un premier versement au titre des deux premiers mois suivi du versement chaque mois d'un acompte correspondant au montant de l'aide de l'Etat au titre du mois suivant.

Au titre des frais de formation et au vu du compte-rendu d'exécution transmis au CNASEA à l'issue de la formation, le remboursement des frais engagés s'effectue sur la base d'une durée moyenne de 200 heures à raison d'une aide forfaitaire par heure de formation dont le montant est fixé à 22 F et dans la limite de 400 heures.

La notification par le CNASEA du versement de l'aide emporte ouverture de crédits correspondant au chapitre budgétaire des dépenses de personnel concerné.

Cette modification ainsi que toutes inscriptions ultérieures au budget est régularisée à l'occasion de la prochaine décision budgétaire modificative.

En tout état de cause et pour les exercices suivants, ces opérations pourront faire l'objet de prévisions au budget initial de l'établissement.

Le produit de cette aide est comptabilisé au compte 7445 - "CNASEA" subdivisé de la façon suivante :

- 74451 - "Rémunération",
- 74452 - "Frais de Formation",

ouverts à cet effet dans le plan comptable de chaque catégorie d'établissements concernés.

Le compte 443 "Opérations particulières avec l'Etat, les collectivités publiques, les organismes internationaux" est subdivisé pour retracer les opérations réciproques.

L'aide à la rémunération peut le cas échéant être minorée des cotisations patronales d'assurance-chômage précomptées par le CNASEA au cas où l'établissement opterait pour une adhésion au régime d'assurance-chômage spécifique aux contrats emploi-solidarité. Dans cette hypothèse il doit être pris en compte dans la comptabilité le montant brut de l'aide, le montant des cotisations dont il s'agit étant imputé à une subdivision du compte "Charges de sécurité sociale et de prévoyance" comme indiqué ci-après.

2 - REGLEMENT DES REMUNERATIONS

Les rémunérations des bénéficiaires des contrats Emploi-Solidarité sont réglées soit au vu de l'état mensuel nominatif soit des copies des bulletins de paye individuels portant liquidation de la rémunération. La copie de la convention individuelle et le cas échéant des avenants portant renouvellement du contrat est jointe au premier mandat concerné.

Ces charges de personnel sont imputées au compte 644 "Rémunération du personnel recruté en application de convention"(1) à la subdivision 6445 "Rémunération du personnel sous contrat emploi-solidarité", ouverts à cet effet dans la nomenclature des diverses catégories d'établissements.

S'agissant de l'assurance-chômage, les organismes employeurs se trouvent dans l'une des situations suivantes :

a) Organismes ayant déjà adhéré au régime d'assurance-chômage

Il s'agit soit des organismes soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi, soit des organismes ayant adhéré pour leurs agents non titulaires ou non statutaires soit des employeurs publics ayant exercé la même option.

Ces établissements concernés ne distinguent pas les cotisations patronales dues au titre des contrats emplois-solidarité.

b) - Organismes publics adhérant au régime particulier créé pour les contrats solidarité.

Il convient de distinguer :

- les établissements publics nationaux à caractère administratif appliquant l'instruction M9-1, le montant des cotisations d'assurance-chômage précomptées par le CNASEA est enregistré au débit du compte 6464 intitulé à cet effet "Contrat emploi- solidarité, cotisations d'assurance-chômage (part patronale)".

- les autres catégories d'établissements et dans la mesure où leur nomenclature diffère sur ce point de la nomenclature type M9-1, l'opération est comptabilisée à une subdivision spécifique du compte principal à trois chiffres "Charges de sécurité sociale et de prévoyance" (classe 6).

c) Organismes publics couvrant sur leurs ressources propres le risque chômage, il est fait application des modalités de comptabilisation déjà pratiquées.

(1) Pour les établissements publics locaux d'enseignement, le compte 644 "Rémunérations diverses" ouvert au plan comptable est dorénavant intitulé "Rémunération du personnel recruté en application de convention et rémunérations diverses"

Toutes difficultés liées à l'application de la présente instruction devront être signalées à la Direction, sous le timbre du Bureau D 4.

**Le Directeur de la Comptabilité Publique
Pour le Directeur de la Comptabilité Publique,
Le Sous-Directeur chargé de la Sous-Direction D**

Hervé CHAZEAU

ANNEXE N° 1

LOI n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle

NOR: TEFX8900120L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}DISPOSITIONS RELATIVES
AU CONTRAT DE RETOUR À L'EMPLOI

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES
AU CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITÉ

Art. 5. - Après l'article L. 322-4-6 du code du travail, sont insérés les articles L. 322-4-7 à L. 322-4-12 ainsi rédigés :

« Art. L. 322-4-7. - En application de conventions conclues avec l'Etat pour le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public peuvent conclure des contrats emploi-solidarité avec des personnes sans emploi, principalement des jeunes de seize à vingt-cinq ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, des chômeurs de longue durée, des chômeurs âgés de plus de cinquante ans ainsi que des

bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, en portant une attention privilégiée aux femmes isolées, notamment aux veuves.

« De telles conventions ne peuvent pas être conclues avec les services de l'Etat.

« Les institutions représentatives du personnel des organismes mentionnés à l'alinéa précédent, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues. Elles sont saisies, chaque année, d'un rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité conclus.

« Art. L. 322-4-8. - Les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel conclus en application des articles L. 122-2 et L. 212-4-2.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe, en fonction de chaque catégorie de bénéficiaires, la durée maximale de travail hebdomadaire ainsi que les durées minimale et maximale du contrat.

« Par dérogation à l'article L. 122-2, les contrats emploi-solidarité peuvent être renouvelés deux fois, dans la limite de la durée maximale du contrat fixée par le décret mentionné à l'alinéa précédent.

« Par dérogation à l'article L. 122-3-2, et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est d'un mois.

« Les contrats emploi-solidarité peuvent être rompus avant leur terme dans les cas prévus à l'article L. 122-3-8 et à l'initiative du salarié pour occuper un autre emploi ou pour suivre une action de formation. La méconnaissance de ces dispositions ouvre droit à des dommages et intérêts dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 122-3-8.

« Le contrat emploi-solidarité ne peut se cumuler avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée.

« En cas de dénonciation de la convention par les services du ministère chargé de l'emploi en raison d'une des situations prévues à l'alinéa précédent, le contrat emploi-solidarité peut être rompu avant son terme à l'initiative de l'employeur, sans qu'il y ait lieu à dommages et intérêts tels que prévus par l'article L. 122-3-8.

« Art. L. 322-4-9. - Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité, ceux-ci perçoivent un salaire égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail effectuées.

« Art. L. 322-4-10. - En application des conventions prévues à l'article L. 322-4-7, l'Etat prend en charge tout ou partie de la rémunération versée aux personnes recrutées par un contrat emploi-solidarité. Cette aide est versée à l'organisme employeur et ne donne lieu à aucune charge fiscale ou parafiscale. L'Etat peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour dispenser aux intéressés une formation complémentaire.

« La part de la rémunération prise en charge par l'Etat est calculée sur la base du salaire minimum de croissance. Cette part de la rémunération est majorée en fonction de la durée antérieure du chômage, de l'âge, de la situation au regard de l'allocation de revenu minimum d'insertion des bénéficiaires du contrat emploi-solidarité, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 322-4-11. - La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des prestations familiales. Elle donne toutefois lieu, dans la limite du salaire calculé sur la valeur horaire du salaire minimum de croissance, à exonération de la part de ces cotisations dont la charge incombe à l'employeur. L'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.

« La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité n'est, à l'exclusion des cotisations dues au titre de l'assurance chômage, assujettie à aucune des autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle est également exonérée de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.

« Art. 1. J22-4-12. - Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires 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 des maladies professionnelles. »

Art. 6. - Une fois par an, le représentant de l'Etat dans la région présente au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi un rapport sur la mise en œuvre des contrats de retour à l'emploi et des contrats emploi-solidarité.

Dix-huit mois après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport suivi d'un débat sur l'application des contrats emploi-solidarité, portant notamment sur les bénéficiaires de ces contrats et analysant les conséquences sur les politiques de recrutement et de gestion des employeurs utilisateurs.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES JEUNES

TITRE IV

AUTRES DISPOSITIONS

Art. 13. - Les dispositions de la présente loi entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1990.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 19 décembre 1989.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
MICHEL ROCARD

*Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,
des finances et du budget,*
PIERRE BÉRÉGOVOY

*Le ministre du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,*
JEAN-PIERRE SOISSON

*Le ministre de la solidarité, de la santé
et de la protection sociale,*
CLAUDE ÉVIN

*Le ministre délégué auprès du ministre d'Etat,
ministre de l'économie, des finances et du budget,
chargé du budget,*
MICHEL CHARASSE

ANNEXE N° 2

Décret n° 90-105 du 30 Janvier 1990
relatif aux contrats emploi-solidarité

NOR : TEF9002009D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale,

Vu le livre III du code du travail, notamment les articles L. 322-4-7, L. 322-4-8 et L. 322-4-10 ;

Vu la loi n° 88-1088 du 1^{er} décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. - Peuvent bénéficier de contrats emploi-solidarité, en application de l'article L. 322-4-7 du code du travail :

1° Les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus titulaires au plus d'un diplôme de niveau V ; après consultation, pour ceux qui sont âgés de moins de dix-huit ans, de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, de la mission locale ou de l'agence locale pour l'emploi ;

2° Les demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans ou plus ;

3° Les personnes qui ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;

4° Les bénéficiaires des allocations mentionnées aux articles L. 351-10 et L. 351-3 b du code du travail ;

5° Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin ;

6° A titre exceptionnel, des personnes ne remplissant pas toutes les conditions prévues aux 1° à 5° ci-dessus et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Art. 2. - La durée hebdomadaire de travail est égale à vingt heures. Elle peut être inférieure pour les personnes mentionnées au 5° de l'article 1^{er} ci-dessus.

Art. 3. - Le contrat emploi-solidarité est conclu pour une durée minimale de trois mois. La durée maximale de ce contrat est de douze mois ; elle est toutefois portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat concerne :

1° Une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ;

2° Une personne âgée de cinquante ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;

3° Une personne mentionnée au 5° de l'article 1^{er} sans emploi depuis au moins un an.

Art. 4. - La demande de convention de contrat emploi-solidarité mentionnée à l'article L. 322-4-7 du code du travail doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

La convention, qui est conclue entre l'Etat et l'employeur, doit comporter notamment les mentions suivantes :

a) Le nom et l'adresse du bénéficiaire ;

b) Son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi et, le cas échéant, de l'indemnisation du chômage et du revenu minimum d'insertion au moment de l'embauche ;

c) L'identité et la qualité de l'employeur ;

d) Le nom de la personne chargée par l'employeur de suivre le déroulement du contrat ;

e) La nature des activités faisant l'objet du contrat emploi-solidarité ;

f) La durée du contrat de travail ;

g) La durée hebdomadaire du travail ;

h) Le montant de la rémunération correspondante ;

i) Les modalités de l'aide de l'Etat au titre de la rémunération ;

j) Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

Lorsque l'Etat concourt à la prise en charge d'une formation organisée par l'employeur au titre de l'article L. 322-4-10, il est précisé dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

a) La nature de cette formation, sa durée et les modalités de son organisation ;

b) Le montant et les modalités de sa prise en charge par l'Etat.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié.

Copie en est remise au salarié.

Art. 5. - La part de rémunération prise en charge par l'Etat en application de l'article L. 322-4-10 du code du travail est égale à 85 p. 100 du montant de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du salaire minimum de croissance.

L'Etat prend toutefois en charge la totalité de la rémunération calculée sur la même base si le contrat concerne une personne mentionnée au 1°, 2° ou 3° de l'article 3 ci-dessus.

L'aide de l'Etat est versée mensuellement. Le premier versement est effectué à la prise d'effet de la convention et correspond à l'aide due au titre des deux premiers mois.

Art. 6. - L'Etat peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation complémentaire, dans la limite de quatre cents heures, sur la base d'une aide forfaitaire par heure de formation dispensée dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre chargé du budget.

Cette formation doit être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation mentionné à l'article L. 920-4 du code du travail.

L'aide de l'Etat à ce titre est versée à l'issue de la formation.

Art. 7. - En cas de rupture du contrat emploi-solidarité avant le terme fixé initialement, la part des sommes déjà perçues correspondant aux heures de travail non effectuées doit être reversée.

Lorsque le contrat est rompu avant le terme de la formation, seules les sommes dues au titre des frais de formation tels que prévus à l'article 6 ci-dessus et correspondant aux heures de formation dispensées font l'objet d'un versement.

Art. 8. - Le bénéficiaire du contrat emploi-solidarité est tenu de déclarer tout cumul de ce contrat avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée à la direction départementale du travail et de l'emploi. Si la convention de contrat emploi-solidarité est dénoncée par l'Etat, les sommes déjà perçues doivent être reversées.

Art. 9. - A compter de la date de publication du présent décret, la durée des stages conclus en application des décrets n° 84-919 du 16 octobre 1984 modifié portant application du livre IX du code du travail aux travaux d'utilité collective, n° 84-1140 du 19 décembre 1984 modifié relatif à l'application dans les départements d'outre-mer des travaux d'utilité collective, n° 87-185 du 20 mars 1987 relatif aux travaux d'utilité collective, n° 87-236 du 3 avril 1987 modifié relatif aux programmes d'insertion locale, n° 89-546 du 28 juillet 1989 relatif aux activités organisées au profit des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et modifiant le décret n° 88-1111 du 12 décembre 1988 relatif à la détermination du revenu minimum d'insertion et n° 89-547 du 28 juillet 1989 relatif aux programmes d'insertion locale et aux activités d'insertion organisées dans le cadre du revenu minimum d'insertion ne peut excéder trois mois.

Les décrets précités sont abrogés à compter du premier jour du quatrième mois civil suivant la date de publication du présent décret.

Art. 10. - Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale et le ministre délégué auprès du ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 30 janvier 1990.

MICHEL ROCARD

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,*
JEAN-PIERRE SOISSON

*Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,
des finances et du budget,*
PIERRE BÉRÉGOVOY

*Le ministre de la solidarité, de la santé
et de la protection sociale,*
CLAUDE ÉVIN

*Le ministre délégué auprès du ministre d'Etat,
ministre de l'économie, des finances et du budget,
chargé du budget,*
MICHEL CHARASSE

ANNEXE N° 3

O B J E T : Mise en oeuvre des contrats emploi-solidarité.

REFERENCE : Articles L.322-4-7 et suivants du code du travail
Décret n°90-105 du 30 janvier 1990 relatif aux contrats
emploi-solidarité ; Arrêté du 30 janvier 1990.

II CHAMP D'APPLICATION

II.1) Conditions relatives à l'employeur

Les contrats emploi-solidarité peuvent être conclus par les mêmes employeurs que ceux qui étaient habilités à organiser des travaux d'utilité collective, des programmes d'insertion locale ou des activités d'intérêt général.

Sont donc compris dans le champ d'application de la mesure :

- les collectivités territoriales (communes, départements, régions) ainsi que leurs groupements (syndicats de communes, districts urbains, communautés urbaines) ;

- les établissements publics (tous les établissements publics, nationaux ou locaux, qu'ils soient établissements publics administratifs ou établissements publics à caractère industriel et commercial), les groupements d'intérêt public en tant que personnes morales de droit public ;

- les associations à but non lucratif et les fondations régulièrement déclarées, les organismes de sécurité sociale de tous les régimes, les sociétés mutualistes, les organismes de prévoyance mentionnés à l'article L.731-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 1050 du code rural, les comités d'entreprise, les syndicats professionnels et les congrégations reconnues, en tant qu'organismes de droit privé à but non lucratif ;

- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. Vous en trouverez une liste non exhaustive en annexe 1.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CDE 90/4

MINISTERE DE LA SOLIDARITE, DE LA
SANTÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE

DELEGATION INTERMINISTERIELLE AU REVENU
MINIMUM D'INSERTION

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE MINISTRE DE LA SOLIDARITE, DE LA SANTÉ
ET DE LA PROTECTION SOCIALE

LE DELEGUE INTERMINISTERIEL AU REVENU
MINIMUM D'INSERTION

A

MESSIEURS LES PREFETS DE REGION

(Directions Régionales du Travail et de
l'Emploi)

(Directions Régionales des Affaires
Sanitaires et Sociales)

(Délégations Régionales à la Formation
Professionnelle)

MADAME ET MESSIEURS LES PREFETS DE
DEPARTEMENT

(Directions Départementales du Travail et
de l'Emploi)

(Directions Départementales des Affaires
Sanitaires et Sociales)

MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERAL DE L'AGENCE
NATIONALE POUR L'EMPLOI

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ASSOCIATION
NATIONALE POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DES ADULTES

MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERAL DU CENTRE
NATIONAL POUR L'AMENAGEMENT DES
STRUCTURES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'AGENCE
CENTRALE DES ORGANISMES DE SECURITE
SOCIALE.

En revanche, sont exclus du champ d'application de la mesure :

- les services de l'Etat, qu'il s'agisse des administrations centrales ou de leurs services extérieurs ;
- les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles quel que soit leur statut ;
- les personnes physiques ;
- les sociétés d'économie mixte et les entreprises publiques qui n'ont pas la forme juridique d'un établissement public.

II.2) Conditions relatives à la personne embauchée

II.2.1 En ce qui concerne les jeunes, les contrats emploi-solidarité s'adressent aux jeunes sans emploi ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en raison de leur faible niveau de formation initiale ou de leur durée de chômage antérieure.

En conséquence, ils sont ouverts :

- d'une part aux jeunes de 16 à 25 ans révolus titulaires au plus d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) qu'ils soient ou non inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ANPE.

S'agissant des jeunes de moins de 18 ans, leur recrutement ne pourra toutefois intervenir qu'après avis de la structure d'accueil territorialement compétente : PAIO, mission locale ou agence locale pour l'emploi. Ces jeunes doivent en effet pouvoir bénéficier préalablement d'une information sur les dispositifs susceptibles de leur être proposés qui, compte tenu de leur objectif de qualification, doivent être considérés comme prioritaires : crédit formation individualisé, actions menées dans le cadre du dispositif d'insertion de l'Education Nationale.

- d'autre part, aux jeunes de 16 à 25 ans révolus titulaires d'un diplôme de niveau IV et plus (Baccalauréat, Brevet de Technicien), sous réserve qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi de longue durée, c'est-à-dire inscrits à l'ANPE pendant au moins 12 mois durant les 18 mois précédant la date d'embauche.

Le contrat emploi-solidarité ne s'adresse donc pas aux jeunes poursuivant des études supérieures mais à ceux qui, à l'issue de leur formation, n'ont pas pu s'insérer sur le marché du travail. En revanche, un jeune chômeur de longue durée embauché sous contrat emploi-solidarité, peut, en cours de contrat reprendre des études en vue de se réorienter ou de compléter sa formation initiale.

II.2.2 Les contrats emploi-solidarité sont également ouverts aux personnes sans emploi appartenant aux catégories suivantes :

- demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans inscrits à l'ANPE depuis au moins douze mois dans les dix-huit mois précédant l'embauche ;

- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de fin de droits ;

- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. S'agissant des personnes relevant du RMI, pourront être embauchés pendant la période d'ouverture du droit non seulement l'allocataire, mais aussi son conjoint ou son concubin.

Vous voudrez bien veiller à ce que les recrutements au titre du contrat emploi-solidarité s'effectuent largement au profit des bénéficiaires du RMI dans les zones en comportant une forte proportion.

A titre exceptionnel, peuvent également bénéficier du contrat emploi-solidarité les personnes ne remplissant pas les conditions précitées et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, telles que des fermes isolées, des personnes handicapées reconnues par la COTOREP, des immigrés, des rapatriés d'origine nord-africaine, des détenus bénéficiant d'une mesure de placement extérieur ou des sortants de prison. Vous pourrez utiliser cette possibilité dans la limite de 5 % des contrats conclus dans votre département.

III Les caractéristiques du contrat

III.1) Dispositions particulières

III.1.1. Le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée et à temps partiel régi par les articles L.122-2 et L.212-4-2 du code du travail, qui ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée.

Les dispositions de l'article L.122-3-11 du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables à ce type de contrat.

Par ailleurs, il ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du code du travail.

III.1.2. Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié pour une durée minimale de 3 mois. Sa durée maximale est de 12 mois dans le cas général.

Cette durée maximale peut être portée à 24 mois lorsque le contrat concerne une personne appartenant à l'une des catégories suivantes : demandeur d'emploi de longue durée inscrit à l'ANPE depuis plus de 3 ans, demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans inscrit à l'ANPE pendant 12 mois au cours des 18 mois précédant l'embauche, bénéficiaire du RMI (et son conjoint ou concubin) sans emploi depuis au moins 1 an.

La durée hebdomadaire de travail prévue par le contrat de travail est fixée à 20 heures. Cette durée peut être réduite dans le cas particulier d'un contrat conclu avec un bénéficiaire du RMI. Il convient toutefois de ne pas l'abaisser à l'excès afin que l'activité conserve un sens et une continuité pour l'intéressé, contribuant ainsi pleinement à sa réinsertion tant sociale que professionnelle.

III.1.3. Le contrat emploi-solidarité fait l'objet de plusieurs dispositions dérogoratoires au droit commun visant à tenir compte des besoins du public embauché dans ce cadre.

Il peut être rompu à l'initiative du salarié pour occuper un autre emploi ou suivre une action de formation : cette disposition est destinée à faciliter une insertion professionnelle durable du bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité par l'accès à un contrat de travail de droit commun ou à une formation.

Par ailleurs, le contrat emploi-solidarité ne peut se cumuler avec une activité professionnelle ou avec une formation professionnelle donnant lieu à rémunération. Le bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité est tenu de déclarer tout cumul de cette nature à la direction départementale du travail et de l'emploi.

En cas de dénonciation de la convention par la direction départementale du travail et de l'emploi en raison d'une situation de cumul, le contrat emploi-solidarité peut être rompu à l'initiative de l'employeur.

Dans ces deux cas, comme dans les cas de faute grave et de force majeure visés au 1er alinéa de l'article L.122-3-8 du code du travail, la rupture du contrat ne donne pas lieu à dommages et intérêts à la charge de l'employeur ou du salarié, tels que prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article L.122-3-8.

D'autre part, il peut être renouvelé deux fois, dans la limite de la durée maximale indiquée au III.1.2.

Enfin, la durée de la période d'essai est fixée à un mois quelle que soit la durée du contrat.

III.1.4. Pour les bénéficiaires du RMI ou de l'allocation de solidarité spécifique sous contrat emploi-solidarité, le mécanisme d'intéressement, qui sera prochainement modifié par décret, s'appliquera pendant toute la durée du contrat.

III.1.5. De même, pendant toute la durée du contrat, les bénéficiaires de contrats emploi-solidarité ne sont pas pris en compte pour l'application des seuils fiscaux et sociaux, à l'exception des dispositions relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

III.1.6. S'agissant des conventions collectives, à défaut de clauses spécifiques plus favorables relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité, ceux-ci perçoivent un salaire égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées. Par ailleurs, à défaut de clauses spécifiques relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité et prévoyant une durée moindre, la durée de la période d'essai est fixée à un mois.

III.1.7. Les institutions représentatives du personnel des organismes employeurs, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues selon les modalités prévues au paragraphe IV.

Elles sont saisies chaque année d'un rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité conclus.

III.2. Dispositions de droit commun

En dehors des dispositions particulières précitées, l'ensemble des dispositions de droit commun du code du travail sont applicables.

Il en est ainsi notamment :

- des dispositions relatives au contrat à durée déterminée : outre les cas visés au III.1.3., la rupture anticipée du contrat par l'employeur ne peut ainsi intervenir qu'en cas de force majeure ou de faute grave du salarié (article L.122-3-8 du code du travail) ;

- des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail ; en vertu de l'article L.122-3-5 du code du travail, la suspension d'un contrat emploi-solidarité ne fait pas ainsi obstacle à l'échéance de ce contrat ;

- des dispositions des conventions collectives applicables aux organismes employeurs visés à l'article L.131-2 du code du travail, sous réserve du III.1.6. ci-dessus ;

- du régime des congés payés : l'employeur doit ainsi verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit (article L.223-14 du code du travail). Il convient d'informer l'employeur qu'aucun remboursement n'est assuré par l'Etat en cas de versement de cette indemnité compensatrice en fin de contrat.

En revanche, 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.

- des obligations à la charge de l'employeur au titre de la médecine du travail (articles R.241-1 et suivants du code du travail pour les organismes mentionnés à l'article L.241-1 ; articles R.242-1 et suivants pour les établissements hospitaliers) ;

- des dispositions relatives aux avantages en nature : l'employeur peut déduire les sommes correspondant à ces avantages du salaire minimum de croissance, en application des articles D.141-6 et suivants du code du travail (le taux actuellement applicable est de 15,43 F par repas) ;

- de la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au titre des dispositions relatives au travail à temps partiel (articles L.212-4-2 et suivants du code du travail). La rémunération des heures complémentaires éventuellement effectuées est à la charge intégrale de l'employeur ;

- de la prise en charge d'une partie des frais de transports collectifs au titre des trajets domicile-travail dans la région parisienne ;

- de la compétence des conseils de prud'hommes en cas de litige.

III.3 Dispositions relatives à l'assurance-chômage

III.3.1. Les cotisations patronales dues au titre de l'assurance-chômage restent à la charge de l'organisme employeur, sauf en cas d'intervention du fonds de compensation, selon les modalités précisées au V.1.2.

III.3.2. Au regard de l'assurance-chômage, les organismes employeurs se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- organismes ayant déjà adhéré au régime d'assurance-chômage : il s'agit soit des organismes soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi (notamment les associations qui relèvent de l'article L.351-4 du code du travail), soit des organismes (collectivités territoriales, établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat) ayant adhéré pour leurs agents non titulaires ou non statutaires (article L.351-12-2° du code du travail), soit des employeurs publics visés à l'article L.351-12-3° et 4° du code du travail ayant exercé la même option ;

- organismes publics adhérant au régime particulier créé pour les contrats emploi-solidarité (organismes visés à l'article L.351-12-2°, 3° et 4° de l'article susvisé et établissements publics administratifs de l'Etat en application de l'article L.322-4-1 nouveau du code du travail) ; ce régime assure aux salariés en contrat emploi-solidarité les mêmes droits au titre de l'assurance-chômage que ceux de l'ensemble des salariés ;

- organismes publics restant sous le régime d'auto-assurance.

III.3.3. En cas d'adhésion de l'employeur au régime particulier d'assurance chômage des bénéficiaires des contrats emploi-solidarité :

- les employeurs concernés adhèrent à ce régime pour chacun des salariés embauchés sous ce type de contrat ; cette option est mentionnée dans la convention individuelle dont la signature vaut adhésion à ce régime particulier ;

- la cotisation patronale est majorée de 2,4 points (cf. annexe n° 2 relative aux taux applicables en fonction des catégories d'organismes employeurs) ;

- cette cotisation est précomptée par le CNASEA sur l'aide de l'Etat au titre de la rémunération (de même que la cotisation salariale lorsque celle-ci est due).
Pour l'employeur, les règles de calcul du salaire et d'établissement de la feuille de paye, notamment en ce qui concerne la retenue des cotisations salariales UNEDIC, ne sont pas modifiées.

III.3.4. L'employeur doit remettre au salarié, le jour même de la fin du contrat, l'attestation lui permettant d'exercer ses droits aux prestations de chômage conformément à l'article R.351-5 du code du travail.

Le salarié joint cette attestation à la demande d'allocations adressée à l'ASSEDIC, en cas d'inscription comme demandeur d'emploi à l'issue du contrat emploi-solidarité.
Dans le cas d'organismes ayant choisi de rester dans le régime d'auto-assurance, les prestations sont liquidées et versées directement par l'organisme au salarié.

III.4. Dispositions relatives aux cotisations sociales

III.4.1. Cotisations salariales

Les cotisations salariales restent dues, qu'il s'agisse :

- des cotisations au titre des assurances sociales (assurance-maladie, maternité, invalidité, décès, assurance-vieillesse) ;

- des cotisations d'assurance-chômage (à l'exception des collectivités locales et des établissements publics administratifs, visés à l'article L.351-12-2, organismes dans lesquels aucune cotisation salariale n'est versée à ce titre dans la mesure où la rémunération des intéressés est inférieure au seuil fixé par la loi n°82-939 du 4 novembre 1982 modifiée).

En revanche, le contrat emploi-solidarité n'est pas assujetti aux régimes de retraite complémentaire et aucune cotisation salariale n'est donc à verser à ce titre.

III.4.2.) Exonération des cotisations patronales

En application de l'article L.322-4-11 du code du travail, l'employeur est exonéré du paiement des cotisations à sa charge au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des prestations familiales.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes à la rémunération versée au salarié, dans la limite du salaire calculé sur la valeur horaire du SMIC et pour une durée hebdomadaire ne pouvant excéder 20 heures.

Elle ne porte pas sur la rémunération due en cas d'heures complémentaires effectuées en application des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail.

L'employeur n'est en outre assujetti à aucune des autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle (régime de retraite complémentaire notamment), à l'exception des cotisations au régime d'assurance-chômage lorsqu'il est assujetti à ce régime ou a choisi d'y adhérer (cf III.3.2. ci-dessus).

IV La convention

IV.1) Instruction de la demande de convention individuelle

La conclusion du contrat emploi-solidarité est subordonnée à la signature préalable pour chaque bénéficiaire d'une convention entre l'Etat et l'employeur.

Dans ce but, l'employeur doit s'adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi qui lui remet un formulaire type, dont le modèle est joint en annexe 3.

La demande de convention doit être déposée, dûment remplie et signée par l'employeur, à la direction départementale du travail et de l'emploi. Ce dépôt vaut promesse d'embauche du futur salarié.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi procède à l'instruction de la demande.

Le Préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail et de l'emploi décide dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande de conventionnement s'il y a lieu de conclure la convention.

Dès la conclusion de la convention, le contrat de travail doit être signé entre l'employeur et le salarié, la convention prenant effet à compter de la date d'embauche. Copie de ce contrat doit être transmise sans délai à la direction départementale du travail et de l'emploi.

En cas de renouvellement du contrat emploi-solidarité, dans la limite de la durée maximale, il doit être conclu un avenant à la convention individuelle. Dès la conclusion d'un avenant, la direction départementale du travail et de l'emploi lui attribue un numéro d'ordre conformément au système de numérotation précité et en assure la transmission aux organismes concernés mentionnés ci-dessus.

Le contrôle de l'application de la convention relève de la direction départementale du travail et de l'emploi quelle que soit la nature de l'organisme employeur.

IV.2) Modalités relatives à la formation complémentaire

IV.2.1. Modalités de mise en oeuvre des actions de formation

Les salariés en contrat emploi-solidarité peuvent suivre une formation complémentaire non rémunérée.

Lorsque la formation est organisée par l'organisme employeur, elle peut bénéficier d'une aide de l'Etat au titre du contrat emploi-solidarité dans les conditions suivantes :

- elle peut être dispensée au sein d'un organisme de formation interne ou externe à l'organisme employeur, sous réserve qu'il s'agisse d'un organisme mentionné à l'article L.920-4 du code du travail. Dans le cas d'un organisme de formation externe à l'organisme employeur, une convention doit être conclue à cet effet entre les deux organismes concernés ;

- elle peut également être dispensée dans l'organisme employeur en l'absence d'un centre de formation interne mais alors sous la responsabilité d'un organisme de formation avec lequel l'employeur aura passé convention ;

- elle se déroule en règle générale pendant le mi-temps non travaillé. Le cas échéant, elle peut également se dérouler pour partie du mi-temps travaillé du contrat.

IV.2.2. Nature des actions de formation

La nature des formations complémentaires peut être très variée.

Il peut s'agir soit d'actions de remobilisation (des modules d'orientation approfondie ou des modules de remise à niveau peuvent être ainsi proposés à ce titre), soit d'actions de préqualification ou de qualification.

Il peut être notamment fait appel aux ateliers pédagogiques personnalisés, dont le mode de fonctionnement est adapté aux besoins de nombreux salariés en contrat emploi-solidarité.

En ce qui concerne les jeunes sans qualification professionnelle, la formation mise en oeuvre peut s'intégrer dans le crédit-formation individualisé ou en préparer l'accès.

Dans ce cas la recherche d'une formation pourra se faire avec le soutien de la structure pilote d'accueil de la zone, qui mettra le jeune en relation avec un correspondant afin de l'informer pleinement des possibilités de formation existantes.

Quand la formation complémentaire concerne une personne relevant du RMI, il est souhaitable qu'elle permette la réalisation du parcours d'insertion contenu dans le contrat d'insertion.

IV.2.3. Procédure

Deux situations peuvent être envisagées quant à la mise en oeuvre d'une formation complémentaire :

- soit la formation est organisée dès l'embauche du salarié. Dans ce cas, l'employeur doit joindre à la demande de convention, l'annexe conforme à l'annexe type relative à la formation ;

- soit la formation est mise en place postérieurement à l'embauche. L'employeur doit alors conclure un avenant à la convention conforme à l'avenant type. L'instruction de cette demande d'avenant est assurée par le directeur départemental du travail et de l'emploi selon la même procédure que celle prévue pour la convention.

V L'aide des Pouvoirs Publics :

Cette aide revêt plusieurs formes :

- prise en charge de tout ou partie de la rémunération
- exonération de charges sociales et fiscales
- éventuellement, prise en charge de tout ou partie des frais de formation complémentaire.

V.1) Aide au titre de la rémunération

V.1.1. Modalités générales

Une aide de l'Etat est apportée aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité.

Cette aide est calculée sur la base :

- du salaire minimum de croissance.

Conformément à l'article R.141-1 du code du travail, un abattement est pratiqué à raison de 20 % sur le salaire minimum de croissance, pendant les six premiers mois du contrat pour les salariés âgés de moins de 17 ans et de 10 % pour ceux ayant entre 17 et 18 ans. S'agissant des Départements d'Outre-Mer, le salaire minimum applicable est celui en vigueur dans chaque département considéré.

- d'une durée hebdomadaire de travail. Cette durée est fixée à vingt heures, mais elle peut être moindre pour les bénéficiaires du RMI.

Elle ne couvre pas la charge de la cotisation patronale due au régime d'assurance-chômage par les employeurs adhérents.

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 en fonction de la situation du salarié avant l'embauche ainsi que de la situation de l'organisme employeur.

Elle est égale à 85 % du montant de la rémunération calculée sur la base du salaire minimum de croissance dans le cas général.

Elle est égale à 100 % de la rémunération calculée sur la base du salaire minimum de croissance en ce qui concerne :

- d'une part les contrats conclus au bénéfice des publics suivants :

. demandeurs d'emploi de longue durée inscrits à l'ANPE depuis plus de 3 ans ;

. demandeurs d'emploi de longue durée de 50 ans ou plus ;

. bénéficiaires du RMI sans emploi depuis au moins un an.

- d'autre part, certains organismes employeurs ayant des capacités financières insuffisantes, éligibles à un fonds de compensation, conformément aux critères d'accès définis au V.1.2.

Elle est versée par le CNASEA pour le compte de l'Etat à l'organisme employeur sous la forme d'acomptes mensuels, selon l'échéancier suivant :

. versement d'un premier acompte correspondant au montant de l'aide de l'Etat au titre des deux premiers mois, au plus tard dans les 30 jours suivant la réception par le CNASEA du 1er feuillet de la convention individuelle ;

. versement chaque mois, d'un acompte correspondant au montant de l'aide de l'Etat au titre du mois suivant. Le CNASEA enverra chaque mois aux employeurs un état récapitulatif à cet effet.

Le versement de ces acomptes est effectué sur une base forfaitaire, soit 84 heures de travail par mois dans le général ou 4,2 fois la durée hebdomadaire indiquée dans la convention pour les bénéficiaires du RMI.

Il est procédé à une régularisation en fin de contrat, au vu d'un état récapitulatif adressé à l'employeur par le CNASEA. Cet état récapitulatif mentionnant le nombre d'heures travaillées et les salaires bruts versés chaque mois et le cas échéant les cotisations d'assurance chômage doit être transmis, dûment rempli, par l'employeur au CNASEA dès la fin du contrat emploi-solidarité, accompagné du dernier bulletin de salaire.

Le dernier mois de la convention, aucun versement d'accepte n'est effectué.

V.1.2. Modalités d'intervention du fonds de compensation

A titre transitoire, un fonds de compensation est mis en place en 1990.

Les contrats faisant l'objet d'une prise en charge au titre du fonds sont remboursés intégralement, y compris des cotisations patronales d'assurance-chômage.

Seuls les organismes ayant accueilli des personnes en TUC, PIL ou AIG en 1989 peuvent bénéficier de ce fonds, destiné à leur permettre de maintenir leur potentiel d'accueil dans le cadre des contrats emploi-solidarité.

Pour bénéficier de la prise en charge des contrats emploi-solidarité, les organismes employeurs doivent en faire la demande explicite auprès des directions départementales du travail et de l'emploi lors de l'envoi, pour instruction, de chaque convention individuelle.

L'accès au fonds est réservé :

- aux associations non assujetties à la TVA et occupant, à titre de salariés permanents, au plus deux temps pleins au moment de la signature de la convention ;

- aux communes ayant au plus 1500 habitants ;

- aux établissements publics, à l'exclusion des établissements publics industriels et commerciaux ;

V.2. Exonération des cotisations patronales

L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations patronales conformément aux dispositions figurant au III.4.2.

Le bénéfice de cette exonération est subordonnée à l'envoi, lors de la première échéance suivant la conclusion de la convention du feuillet de la convention destiné à l'URSSAF, ce feuillet valant attestation des services du ministère chargé de l'emploi telle que prévue à l'article L.322-4-11 du code du travail.

Le bordereau récapitulatif des cotisations comportera sur demande de l'employeur, deux lignes avec les mentions suivantes :

- C.E.S
- N.B.R.E.

Le cotisant devra y indiquer :

- les salaires servis à cette catégorie de salariés ainsi que 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) ;

- le nombre de salariés concernés.

Il est rappelé que les cotisations patronales dues au titre de l'assurance chômage restent à la charge de l'organisme employeur, sauf en cas d'intervention du fonds de compensation.

Quel que soit le montant de la rémunération, la taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage et les participations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction (cotisations FNAL) ainsi que le versement-transport donnent également lieu à exonération.

V.3) Prise en charge des frais de formation

La prise en charge de tout ou partie des frais de formation est subordonnée à la conclusion d'une annexe ou d'un avenant à la convention prévoyant la mise en oeuvre d'une formation complémentaire dès l'embauche ou ultérieurement.

L'Etat prend en charge cette formation sur la base d'une durée moyenne de 200 heures à raison d'une aide forfaitaire par heure de formation dont le montant est fixé à 22 F et dans la limite de 400 heures.

Elle donne lieu à un remboursement à l'employeur effectué à l'issue de la formation, au vu d'un compte-rendu d'exécution signé par l'employeur et le salarié et transmis au CNASEA par l'organisme employeur.

V.4. Rupture anticipée du contrat

En cas de rupture anticipée du contrat, quel qu'en soit le motif, la non-exécution de la convention se traduit par des versements indus effectués par l'Etat au bénéfice de l'employeur, correspondant aux heures de travail non effectuées.

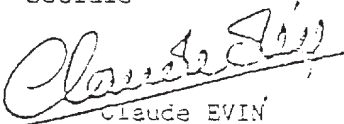
Si la délégation régionale du CNASEA est avisée tardivement d'une rupture de contrat et s'il ne reste aucun versement à effectuer au titre de la convention considérée ou des autres conventions en cours conclues avec le même employeur, le CNASEA établit un ordre de reversement correspondant au montant des sommes indûment perçues en raison des heures de travail non effectuées.

Fait à Paris, le 31 JAN. 1990

Le Ministre du Travail, de
l'Emploi et de la
Formation Professionnelle

Le Ministre de la Solidarité,
de la Santé et de la Protection
Sociale

Jean Pierre SOISSON


Claude EVIN

Le Délégué Interministériel
au Revenu Minimum d'Insertion


Bertrand FRAGONARD

