

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI



CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

Article L 322-4-7 du Code du Travail

Cachet de l'ALE

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.

Votre demande doit être adressée à l'Agence Locale pour l'Emploi ou au CNASEA ou à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

CONVENTION ENTRE L'ÉTAT
et L'EMPLOYEUR

Cadre réservé à l'administration						
dept	mois	année	code ALE ou code prescripteur	n° d'ordre	avenant	
Date de dépôt de la demande :						
Date de début de la convention :						
Date de fin prévue de la convention :						
Numéro IDE :						

L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____
 Commune : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____
 Code postal : _____
 Commune : _____
 Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code APE : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salariés au 31 décembre : _____

Atelier et Chantier d'Insertion : oui ☐ non ☐

Paiement par virement : bancaire ☐ CCP ☐

Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent :

URSSAF ☐

MSA ☐

AUTRE ☐

LE SALARIÉ

M. ☐ Mme ☐ Mlle ☐ Nom : _____ Prénom : _____

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____

Né(e) le _____ à : _____ dept ou pays : _____ Nationalité : France ☐

Adresse : _____ Union européenne ☐

Hors Union européenne ☐

Code postal : _____ Commune : _____

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est-il inscrit à l'ANPE ? ☐ oui ☐ non si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 à 23 mois ☐ 24 et plus

Sans emploi : ☐ oui ☐ non si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 à 23 mois ☐ 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire RMI : ☐ oui ☐ non ASS : ☐ oui ☐ non API : ☐ oui ☐ non

Si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 mois et plus

Le salarié est-il reconnu travailleur handicapé ? ☐ oui ☐ non

LE CONTRAT

Date d'embauche : _____

Date prévue de fin de contrat : _____

Emploi proposé : (Code ROME) _____

Salaire brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié : _____ heures , _____ minutes

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : _____ heures , _____ minutes

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES PAR L'EMPLOYEUR

• Formation :

Formation programmée : ☐ oui ☐ non

Nature de la formation : ☐ Adaptation au poste

☐ Remise à niveau

☐ Acquisition de nouvelles compétences

Si oui, niveau de formation visé : (tableau 2)

Type de formation : ☐ interne ☐ externe

• Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur : ☐ oui ☐ non

• Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur : ☐ oui ☐ non

Dénomination de l'organisme chargé de l'accompagnement : _____

• Accompagnement social confié à un organisme extérieur : ☐ oui ☐ non :

Dénomination de l'organisme chargé de l'accompagnement : _____

Modalités de formation et d'accompagnement : ☐ Hors du temps de travail

☐ Pendant le temps de travail

☐ Pendant et hors temps de travail

• Validation des acquis de l'expérience :

Procédure de validation : ☐ oui ☐ non

Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2)

LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION)

Montant de l'aide de l'Etat en pourcentage du SMIC horaire brut : %

Cas de prise en charge :

Le cas échéant, autre financement envisagé : ☐ oui ☐ non

Le versement de l'aide de l'Etat est assuré par le CNASEA.

Le contrôle de l'application de cette convention est effectué par l'Agence Nationale pour l'Emploi. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées et celles ayant fait l'objet d'exonérations de cotisations sociales font l'objet d'un ordre de reversement. L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.

Signature précédée de la mention manuscrite

" Lu et approuvé "

Fait le : _____

L'employeur ou son représentant

Nom et qualité
(Signature et cachet)

Fait le : _____

Pour l'Etat

(Signature et cachet)

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. L'employeur et le directeur de l'Agence Locale pour l'Emploi signent la présente convention.
3. L'employeur fournit à l'Agence Locale pour l'Emploi un RIB ou un RIP pour le versement des aides effectué par le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea).
4. Le feuillet blanc original est transmis par l'Agence Locale pour l'Emploi au Cnasea.
Le feuillet jaune est conservé par l'Agence Locale pour l'Emploi.
5. Les feuillets rose et bleu sont remis à l'employeur qui envoie le feuillet bleu à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
6. Le feuillet vert est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

10	Commune
11	EPCI
21	Département
22	Région
50	Association, fondation
60	Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)
70	Etablissement public d'enseignement (lycée, collège)
80	Etablissement sanitaire public
90	Autre établissement public

TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION

70	Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire <i>(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)</i>
60	Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature. <i>(Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)</i>
50	Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). <i>(Diplôme non obtenu)</i>
51	Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) <i>(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)</i>
40	Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien <i>(Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)</i>
30	Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur <i>(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)</i>
20	Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Écoles d'Ingénieurs <i>(Equivalent au niveau II de l'Éducation Nationale)</i>
10	Troisième cycle ou Ecole d'ingénieur <i>(Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)</i>

CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

La présente convention est conclue en vertu des articles L.322-4-7, R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail pris en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

L'employeur s'engage à avoir pris connaissance de ces dispositions législatives et réglementaires en signant la présente convention.

L'embauche ne peut avoir lieu avant la signature de la convention.

Engagements des parties

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention d'accompagnement dans l'emploi et au contrat de travail qui y est associé.

Il met en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention.

Il informe le salarié de ses droits et obligations en lui fournissant une copie de cette notice.

L'employeur accepte que les agents de l'ANPE ou de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle accèdent à ses locaux pour vérifier, en tant que de besoin, la bonne exécution de la présente convention.

Le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention, et concourant à son insertion professionnelle.

Le Service Public de l'Emploi s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi durable sont mobilisés.

Nature du contrat de travail

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel ou à temps complet. Il peut être conclu pour une durée minimale de six mois, pouvant être renouvelée deux fois dans la limite de vingt-quatre mois.

Il est conclu pour une durée hebdomadaire minimale de vingt heures. Cependant, la convention peut prévoir une durée moindre pour des salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

Aides de l'Etat

L'aide de l'Etat est versée à l'employeur, mensuellement par avance, par le CNASEA. Le montant de l'aide, fixé annuellement par arrêté préfectoral, est exprimé en pourcentage du taux horaire brut du SMIC. Il figure dans la présente convention et est applicable pendant la période d'exécution de la convention.

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

Exonération de cotisations

Le CAE donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales à hauteur du SMIC. Il donne également lieu à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.

Rupture, suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides et sur le bénéfice de l'exonération des cotisations sociales

L'employeur doit signaler à l'ANPE et au CNASEA, dans un délai de sept jours francs, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

Lorsque le contrat de travail CAE est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée à l'ANPE et au CNASEA.

L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à la conclusion d'un avenant à la convention après que l'ANPE a accepté que l'aide de l'Etat soit accordée sur la base de la nouvelle durée du travail.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail donne systématiquement lieu à un avenant mentionnant le montant de l'aide sur la base de la nouvelle durée du travail effective en heures travaillées.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, et s'il satisfait aux conditions légales, l'ANPE peut accepter que le nouvel employeur soit substitué dans le droit à l'employeur signataire de la convention. Le nouvel employeur reprend l'ensemble des droits et des obligations prévus dans la convention.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la convention, ne correspondant pas aux cas mentionnés au II de l'article R.322-16-1, celle-ci est résiliée de plein droit.

Il est alors tenu de reverser au CNASEA l'intégralité des sommes déjà perçues, et à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales les cotisations sociales de sécurité sociale ayant fait l'objet de l'exonération. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de dénonciation de la convention par l'ANPE pour non respect par l'employeur des dispositions conventionnelles.

Voies de recours en cas de litige concernant la présente convention

En cas de refus de conventionnement ou de litige portant sur la présente convention, l'employeur ou la personne bénéficiaire peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès de l'agence locale pour l'emploi
- Recours hiérarchique auprès de la Direction Générale de l'ANPE ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

En cas de litige concernant le paiement de l'aide, l'employeur peut adresser l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès du CNASEA ;
- Recours hiérarchique auprès du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.