



CONTRAT AIDÉ EXPERIMENTAL

dans le département de :

Secteur marchand : ☐ Secteur non marchand : ☐

CONVENTION ENTRE LE CONSEIL GÉNÉRAL ET L'EMPLOYEUR

Au profit des bénéficiaires du RMI

Art. 142 de la Loi de finances initiale 2007

CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

Au profit des bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH

Art. 52 de la Loi n° 2007-290 du 5 mars 2007

Cachet du prescripteur

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 AIDÉ EXPERIMENTAL

CONVENTION ENTRE LE CONSEIL GÉNÉRAL ou L'ÉTAT et L'EMPLOYEUR

Cadre réservé au prescripteur



13620*01

n° de convention financière n° d'ordre CAL avenant

Date de dépôt :

Code ALE (si prescriptrice) :

Numéro IDE (si salarié inscrit à l'ANPE) :

Contrat de professionnalisation :

oui ☐ non ☐

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 : _____

Code IDCC : _____

(se référer au site www.travail.gouv.fr/idcc)

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

Assurance chômage ☐ l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic
☐ l'employeur public assure lui-même ce risque

(cocher la case correspondante)

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :

URSSAF ☐

MSA ☐

AUTRE ☐

☐ Je déclare sur l'honneur être à jour des versements de mes cotisations et contributions sociales, que cette embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié en CDI, ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois.

LE SALARIÉ

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

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____ N° de SS : _____

Né(e) le _____ Nationalité : France ☐

Adresse : _____ Union européenne ☐

_____ Hors Union européenne ☐

Code postal : _____ Commune : _____

_____ code ZUS : _____

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 ASS : ☐ oui ☐ non API : ☐ oui ☐ non RMI : ☐ oui ☐ non AAH : ☐ 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 DE TRAVAIL

CDI ☐ CDI/CNE ☐ CDD ☐ Contrat de Travail Temporaire ☐

Date d'embauche : _____

Date prévue de fin de contrat : _____

Emploi proposé : (Code ROME) _____

Salaire brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié indiquée sur le contrat de travail : _____ h _____ minutes

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

Destinataires : Original blanc = Cnasea / Rose = Conseil Général ou État / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales

Transmis au CNASEA le : _____

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES PAR L'EMPLOYEUR**• Formation :**

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)

Date de début d'effet de l'aide : Date de fin d'effet de l'aide :

Allocation au titre de laquelle l'aide est versée : ☐ ASS ☐ API ☐ AAH ☐ RMI Zone obligatoire

DIFFÉRENTS CAS D'EXPÉRIMENTATION (Ne remplir qu'un seul cas)

Cas où l'expérimentation ne modifie pas le montant des aides par rapport au droit commun dans le secteur non marchand

1^{er} cas : Aide prévue par l'article D.322-23 du code du travail : % pour la durée de mois
 % pour la durée de mois

2^{ème} cas : Aide en montant fixe : , euros, à partir du jusqu'au

3^{ème} cas :

Aide en montant dégressif : , euros, à partir du jusqu'au

Aide en montant dégressif : , euros, à partir du jusqu'au

Aide en montant dégressif : , euros, à partir du jusqu'au

4^{ème} cas : Aide en pourcentage fixe (base du SMIC horaire brut en vigueur) : %, à partir du jusqu'au

5^{ème} cas : (base du SMIC horaire brut en vigueur)

Aide en pourcentage dégressif : %, à partir du jusqu'au

Aide en pourcentage dégressif : %, à partir du jusqu'au

Aide en pourcentage dégressif : %, à partir du jusqu'au

6^{ème} cas : Autres modalités (à préciser) :

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul du conventionnement (base de prise en charge) **fixe** : h

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul du conventionnement (base de prise en charge) **variable** :

h à partir du jusqu'au

h à partir du jusqu'au

Aide complémentaire (formation-accompagnement) **versée sous condition en une fois** : ☐ oui ☐ non. Si oui, Montant , euros

Prime de consolidation en CDI (versée sous condition) : ☐ oui ☐ non. Si oui, Montant , euros

*En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement.
 L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.*

Fait le :

L'employeur ou son représentant
 (Signature et cachet)

Le salarié
 (Signature)

Fait le :

Pour l'État ou pour le Conseil Général
 (Signature et cachet)

Destinataires : Original blanc = CNASEA / Rose = État ou Conseil Général/ Bleu = Employeur / Jaune = Salarié / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales

Transmis au CNASEA le :

NOTICE

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 prescripteur signent la présente convention.
3. L'employeur fournit au prescripteur un RIB ou un RIP pour le versement des aides.
4. Le feuillet blanc original est transmis par le prescripteur à l'organisme payeur.

Le feuillet rose est conservé par le prescripteur.

5. Les feuillets bleu et vert sont remis à l'employeur qui envoie le feuillet vert à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales.

Pour bénéficier des exonérations prévues pour les contrats conclus dans le secteur non marchand l'employeur doit respecter la procédure applicable aux contrats d'avenir de droit commun, et remplir le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) en utilisant, pour la partie de la rémunération exonérée, les codes types spécifiques (424 ou 425 pour les départements d'Alsace-Moselle).

6. Le feuillet jaune est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

10	Commune
11	EPCI
21	Département
22	Région
50	Association
60	Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)
70	Établissement Public d'Enseignement (lycée, collège)
80	Établissement Sanitaire Public
90	Autre établissement public
98	Groupement d'employeurs
99	Autre entreprise

**TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION
OU NIVEAU DE QUALIFICATION**

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>

Code IDCC :

Le code IDCC est un code attribué par le Ministère chargé du travail pour identifier les conventions collectives.

La liste complète de ces codes est disponible sur internet à l'adresse suivante :
www.travail.gouv.fr/idcc

CONDITIONS GÉNÉRALES DU CONTRAT AIDÉ EXPERIMENTAL

La présente convention est conclue, par le conseil général, en application de l'article 142 de la loi de finances pour 2007, ou par l'État, en application de l'article 52 de la loi 2007-290 du 5 mars 2007.

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

L'embauche sous contrat aidé expérimental ne peut avoir lieu avant la signature de la présente convention par le prescripteur.

La signature de cette convention par le seul employeur ou l'inscription à la convention d'une date d'embauche effective ne vaut pas acceptation par le prescripteur d'un contrat aidé expérimental et de l'aide afférente.

Dans le cas où un contrat de travail serait signé avant la signature conjointe de la présente convention par l'employeur et le prescripteur, ce contrat de travail ne peut donner lieu au versement de l'aide prévue au titre du contrat aidé expérimental. Le refus de conclusion de la convention de contrat aidé expérimental ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

Engagements des parties

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention 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 remettant une copie de cette notice.

Le salarié s'engage à respecter les conditions de la convention et du contrat de travail et à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Pour les bénéficiaires du RMI, cette convention peut valoir contrat d'insertion.

Le prescripteur s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié dans l'emploi durable sont mobilisés.

Nature du contrat de travail aidé expérimental et aides versées à l'employeur

Le contrat aidé expérimental est :

- **dans le secteur marchand**, un CI-RMA aménagé dans le cadre des dérogations mises en œuvre selon les modalités prévues par la délibération du conseil général, conformément à la procédure visée par l'article LO 1113-3 de la loi organique n° 2003-704 du 1^{er} août 2003 (pour les bénéficiaires du RMI) ou en application de l'arrêté préfectoral prévu par l'article 52 de la loi n°2007-290 du 5 mars 2007.

- **dans le secteur non-marchand**, un contrat d'avenir aménagé dans le cadre des dérogations mises en œuvre selon les modalités prévues par la délibération du conseil général, conformément à la procédure visée par l'article LO 1113-3 de la loi organique n° 2002-704 du 1^{er} août 2003 (pour les bénéficiaires du RMI), ou en application de l'arrêté préfectoral prévu par l'article 52 de la loi n°2007-290 du 5 mars 2007.

Les aides sont versées à l'employeur, selon les cas, par le Cnasea et/ou par le conseil général (ou l'opérateur par lui désigné).

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

Exonérations de cotisations

Le contrat aidé expérimental conclu **dans le secteur marchand** donne lieu aux exonérations générales de droit commun sur les cotisations patronales de sécurité sociale.

Le contrat aidé expérimental conclu **dans le secteur non marchand** donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales et des allocations familiales, à hauteur du SMIC horaire dans la limite de 26 heures par semaine.

Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Régime d'assurance chômage

La rubrique du CERFA relative à l'assurance chômage ne vaut pas précompte du Cnasea sur le montant de l'aide versée. En revanche, elle doit être obligatoirement remplie pour le calcul du montant de la part de l'aide éventuellement versée par l'État, mentionnée à l'article D 322-23 du code de travail.

Rupture, suspension et modification du contrat et de la convention

L'employeur doit signaler dans un délai de sept jours francs au Cnasea, à l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu et à l'organisme ou à la collectivité chargée du versement des aides tout renouvellement, suspension ou rupture de contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention et tout élément de nature à le justifier.

La fiche de signalement jointe au CERFA ou téléchargeable sur le site du ministère chargé de l'emploi doit être impérativement utilisée dans le cas de suspension du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la présente convention ou de sa dénonciation par le prescripteur pour non-respect des dispositions contractuelles, celle-ci est résiliée de plein droit.

• Dans le secteur non marchand :

L'employeur est tenu de reverser au Cnasea et/ou à la collectivité débitrice ainsi qu'à l'organisme de recouvrement des cotisations et des contributions sociales, l'intégralité des sommes indûment perçues au titre de(s) aide(s) à l'embauche, et les cotisations ayant fait l'objet d'exonérations, **correspondant aux heures de travail non effectuées** à compter de la date d'effet de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. Ces cotisations et contributions sociales doivent être versées au plus tard à la première date d'éligibilité qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

En cas de dénonciation de la présente convention, l'employeur est tenu de rembourser l'ensemble des aides perçues à ce titre pendant toute la durée du contrat et de s'acquitter des cotisations patronales de sécurité sociale ayant donné lieu à exonération.

• Dans le secteur marchand :

L'employeur est tenu de reverser au Cnasea et/ou à la collectivité débitrice ainsi qu'à l'organisme de recouvrement des cotisations et des contributions sociales, l'intégralité des sommes indûment perçues au titre de(s) aide(s) à l'embauche, et les cotisations ayant fait l'objet d'exonérations, **correspondant aux heures de travail non effectuées** à compter de la date d'effet de la rupture ou de la suspension du contrat de travail.

En cas de dénonciation de la présente convention ou en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avant la fin de la présente convention, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues.

Toutefois, les aides ne font pas l'objet de reversement en cas de faute du salarié, force majeure, rupture pendant la période d'essai ou pour inaptitude médicalement constatée, de démission du salarié ou de rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties, d'embauche du salarié par l'employeur.

Voies de recours en cas de litige se rapportant à la présente convention (à formuler dans le délai de deux mois)

a) Dans le cas des conventions conclues avec le conseil général (au titre des embauches de bénéficiaires du RMI)

- Recours administratifs :

- recours gracieux devant le prescripteur

- recours hiérarchique devant le président du conseil général

- Recours contentieux devant le tribunal administratif

b) Dans le cas des conventions conclues avec l'État (au titre des embauches de bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH)

- Recours administratifs :

- recours gracieux devant le directeur de l'agence locale pour l'emploi

- recours hiérarchique devant la direction régionale de l'ANPE

- Recours contentieux devant le tribunal administratif

Voies de recours relatifs au paiement de(s) aide(s)

- Recours administratif devant l'organisme payeur

- Recours contentieux devant le tribunal administratif