

**MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA COHESION SOCIALE**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Le Ministre délégué aux relations
du travail
à

Madame et Messieurs les Préfets
de région
*(Mesdames et Messieurs les
Directeurs régionaux du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle),*

Mesdames et Messieurs les Préfets
de département
*(Mesdames et Messieurs les
Directeurs départementaux du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle)*

Monsieur le Directeur Général
de l'ANPE

Monsieur le Directeur Général
de l'AFPA

Circulaire DGEFP n° 2005/14 du 24 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Insertion - Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA).

Textes de référence :

- Articles L. 322-4-15 à L. 322-4-15-9, R. 322-17-11, R. 322-17-13, R. 351-35, D. 322-22-1 à D. 322-22-11 du code du travail ;
Articles L. 262-37, L. 262-38, R. 262-8 et R. 262-13 du code de l'action sociale et des familles ;
Articles L. 524-1 et R. 524-3 du code de la sécurité sociale ;
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (Articles 48 et 54).
 - Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail (Deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat)
 - Décret n° 2005-265 du 24 mars 2005 modifiant le régime juridique du contrat insertion-revenu minimum d'activité.

Textes modifiés

Articles D. 322-22-1 à D. 322-22-11 du code du travail

Textes abrogés

Articles R. 322-15 à R. 322-15-3, article D.322-22-12 du code du travail ;
Décret n° 2004-299 du 29 mars 2004 relatif au contrat insertion-revenu minimum d'activité

Mots Clés : Loi de cohésion sociale - Contrats aidés- CI-RMA

Annexes : Document Cerfa relatif à la convention CI-RMA conclue par l'Etat
Document Cerfa relatif à la convention CI-RMA conclue par le département

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité a été profondément rénové par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Désormais, il doit contribuer de manière significative à l'embauche par les entreprises de bénéficiaires de minima sociaux. Cet outil est mobilisé par les départements pour les bénéficiaires du RMI et par l'Etat (ANPE) pour les allocataires de l'ASS et de l'API.

L'économie générale de cette mesure est retracée dans le Questions-Réponses qui suit.

Mes services sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (virginie.chenal@dgefp.travail.gouv.fr).

CONTRAT INSERTION - REVENU MINIMUM D'ACTIVITE

1. LES OBJECTIFS DU CI-RMA 4

2. LA CONVENTION..... 4

3. LE CONTRAT DE TRAVAIL..... 6

4. LES BENEFICIAIRES..... 8

5. LES EMPLOYEURS 9

6. LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION ET DE VAE..... 10

7. LES AIDES A L'EMPLOYEUR..... 11

8. LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DU CI-RMA..... 12

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

La loi de programmation pour la cohésion sociale a modifié le RMA : outre les bénéficiaires du RMI son bénéfice est étendu aux allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation de parent isolé (API).

Il est désormais réservé aux employeurs du secteur marchand (entreprises et associations) et ouvre droit au régime de protection sociale de droit commun.

1. LES OBJECTIFS DU CI-RMA

1.1. Quels sont les objectifs du CI-RMA ?

Le contrat insertion – revenu minimum d'activité poursuit un triple objectif :

- le retour à l'emploi marchand des personnes les plus éloignées de l'emploi, en l'espèce les bénéficiaires de minima sociaux ;
- l'activation des dépenses passives d'assistance ;
- la mise à disposition des conseils généraux d'un outil rénové en matière d'insertion des bénéficiaires du RMI.

Le CI-RMA doit être pour ses bénéficiaires le moyen d'une insertion durable et permettre l'acquisition par l'expérience d'un véritable savoir-faire professionnel. La convention fixe des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement et de formation.

La création du contrat d'avenir, qui répond également à une logique d'activation semblable dans le secteur non marchand, autorise le recentrage du CI-RMA sur le secteur marchand.

1.2. A partir de quand pourra t-on conclure des contrats CI-RMA rénovés ?

La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est celle du décret n° 2005-265 modifiant le régime juridique du contrat insertion-revenu minimum d'activité soit le 24 mars 2005.

1.3 Peut-on rompre les anciennes conventions de CI-RMA conclues avant le 24 mars 2005 ?

Les conventions conclues en application des anciennes dispositions peuvent continuer jusqu'à leur terme ou, après accord de l'employeur et du salarié, être rompues pour donner lieu à conclusion d'une nouvelle convention CI-RMA sur la base des dispositions de la loi du 18 janvier 2005. Dans ce cas, aucun délai de carence n'est applicable entre les deux CI-RMA

1.4. Les CI-RMA peuvent-ils être conclus dans les départements d'Outre-mer ?

OUI : la mise en œuvre des CI-RMA conclus au profit des bénéficiaires du RMI est réalisée par l'agence départementale d'insertion.

2. LA CONVENTION

2.1. Qui signe la convention de CI-RMA ?

La convention de CI-RMA est signée avec l'employeur par :

- l'ANPE, au nom de l'Etat, pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API ;
- le président du Conseil Général pour les bénéficiaires du RMI.

2.2. Quel est l'objet de cette convention ?

La convention matérialise l'engagement réciproque entre l'Etat ou le département et l'employeur.

La convention :

- précise les financements publics attribués à l'employeur ;

- prévoit des actions et définit des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience ;
- précise les conditions de mise en œuvre par l'employeur.

Les modèles-type de ces conventions sont joints en annexe. Ils sont disponibles sur le site internet du ministère www.travail.gouv.fr

2.3. Quels sont les cas justifiant un refus de conclure une convention CI-RMA ?

- La convention ne peut pas être conclue si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat, ni lorsque l'embauche est la cause ou la conséquence directe du licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée. L'employeur doit également être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.
- Pour les allocataires de l'ASS et de l'API, dans les cas où le directeur d'agence locale pour l'emploi agissant pour le compte de l'Etat estime que les conditions pour atteindre l'objectif du contrat (l'insertion durable du bénéficiaire) ne sont pas remplies. Cette appréciation relève du département pour les bénéficiaires du RMI.

2.4. L'exécutif départemental peut-il signer des conventions CI-RMA sans passage systématique de chacune de ces conventions en commission permanente ?

OUI : il s'agit d'un pouvoir propre du président du Conseil Général.

2.5. Un département peut-il conclure des CI-RMA pour des bénéficiaires de l'ASS ou de l'API ?

NON, seul l'Etat est compétent pour prescrire les contrats CI-RMA à des titulaires de l'ASS et de l'API.

2.6. Quelle est la durée d'une convention CI-RMA ?

- La convention initiale de CI-RMA a une durée totale comprise entre six et dix-huit mois.
- Un avenant peut étendre cette durée initiale, dans la limite totale de dix-huit mois.
- L'avenant est conclu pour une durée d'au moins trois mois.
- La durée du contrat de travail est identique à la durée de la convention.

2.7. Quelles sont les conditions de renouvellement de la convention ?

La convention est renouvelée au maximum deux fois.

Lors de la demande de renouvellement, l'ANPE pour les allocataires de l'ASS ou de l'API, ou les services du Département pour les bénéficiaires du RMI effectue un bilan des actions de formation et d'accompagnement réalisées. Le renouvellement n'est accordé que si l'employeur a respecté ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire au parcours d'insertion du salarié.

2.8. Quels sont les cas de figure justifiant la conclusion d'un avenant ?

Il peut exister :

- des avenants modifiant la durée de la convention, dans la limite de 18 mois ;
- des avenants modifiant des éléments essentiels de la convention relatifs notamment au temps de travail

Les avenants aux conventions CI-RMA sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales. En tant qu'ils concernent des bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, ils font l'objet d'une numérotation spécifique.

2.9. Dans quelles conditions les conventions de CI-RMA peuvent-elles être dénoncées? Par qui?

En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, l'autorité signataire (exécutif du Conseil Général ou ANPE pour le compte de l'Etat) peut dénoncer la convention après avoir entendu les observations de l'employeur.

2.10. Quelles sont les voies de recours en cas de litige ?

Les délibérations du Conseil Général sont soumises au contrôle de légalité.

Quelle que soit l'allocation activée, un recours gracieux auprès des services en charge de la mise en œuvre du RMA est toujours possible. En cas de désaccord, un recours hiérarchique peut être formulé auprès du président du Conseil Général dans le cas du RMI et auprès de la Direction Générale de l'ANPE dans le cas de l'ASS et de l'API.

3. LE CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail?

Le CI-RMA est un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée en application de l'article L. 122-2, sauf en ce qui concerne le nombre de renouvellements. Il résulte de cet article que les dispositions de l'article L. 122-3-11 relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables. Il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 122-3-4 du code du travail, sauf dispositions conventionnelles le prévoyant.

3.2. Quelle est la durée du contrat ?

Le CI-RMA est conclu initialement pour une durée minimale de six mois. Il peut être renouvelé deux fois dans la limite maximale de dix-huit mois.

3.3. Quelle est la durée hebdomadaire de travail des titulaires d'un CI-RMA ?

Le CI-RMA peut être un contrat à temps partiel ou à temps plein.
La durée minimale hebdomadaire de travail est de 20 heures.

3.4. Comment s'effectue la modulation du temps de travail ?

Les dispositions du code du travail relatives à la modulation du temps s'appliquent aux CI-RMA.
En application de l'article L. 212-8 du code du travail, la modulation du temps de travail des salariés à temps plein doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces conventions doivent prévoir que la modulation s'applique aux contrats à durée déterminée et fixent le programme indicatif de la répartition de la durée du travail.

La modulation doit respecter les durées maximales de travail prévues par le code du travail, soit dix heures par jour, sauf dérogation autorisée par décret, quarante-huit heures par semaine, quarante-quatre heures par semaine sur douze semaines consécutives (une convention collective pouvant étendre cette limite à quarante-six heures).

Pour les salariés à temps partiel, une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit également autoriser la modulation du temps de travail, en application de l'article L. 212-4-6 du code du travail. La convention doit fixer la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle, les limites dans lesquelles cette durée peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée, les modalités de communication du programme indicatif de répartition de la durée du travail et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés.

3.5. Le salarié peut-il refuser une modulation du temps de travail ?

En vertu de l'article L.212-4-3 du code du travail, le refus du salarié d'accepter un changement dans la répartition de la durée du travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce

changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou une activité professionnelle non salariée.

3.6. Quelle est la durée de la période d'essai pour le CI-RMA?

La durée de la période d'essai est d'un mois, sauf clauses conventionnelles prévoyant une durée moindre.

3.7. Dans quelles conditions le CI-RMA peut-il être suspendu ou résilié ?

Le CI-RMA peut être suspendu pour effectuer une période d'essai en vue d'une embauche définitive.

Le CI-RMA peut être rompu avant son terme par le salarié dans le cas d'une embauche en CDD pour une durée au moins égale à six mois ou en CDI ou pour suivre une formation qualifiante. En cas d'embauche à l'issue d'une période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le contrat peut également être rompu, en application des dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail, en cas de faute ou de force majeure.

3.8. Quelle est la rémunération du titulaire du CI-RMA?

Les salariés en CI-RMA sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Cette rémunération ne peut être inférieure au Smic.

3.9. Le salarié en CI-RMA continue-t-il à percevoir son RMI, son ASS ou son API ? Si oui, selon quelles modalités ?

Le montant du minimum social que perçoit le salarié en CI-RMA est calculé selon les conditions de droit commun déduction faite de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation. Par exemple un couple bénéficiaire du RMI dont un des membres est salarié en CI-RMA peut continuer à percevoir la part dite familialisée du RMI. Pour un bénéficiaire de l'ASS âgé de plus de 50 ans, le montant de l'ASS majorée déduit du montant de l'ASS activée au profit de l'employeur. Dans certaines configurations, le salarié en CI-RMA ne perçoit aucun complément de revenu en sus de sa rémunération.

3.10. Une personne en CI-RMA peut-elle continuer à percevoir l'ARE?

Une personne en CI-RMA peut percevoir l'ARE sous trois conditions :

- la durée de son activité est inférieure à 136 h par mois ;
- le montant de son salaire est inférieur à 70% de la rémunération prise en compte pour le calcul de ses droits au chômage (en principe, son dernier salaire) ;
- la durée du cumul rémunération / ARE n'excède pas 18 mois.

3.11. Quels sont les droits à allocation du titulaire du CI-RMA en cas de suspension, ou de résiliation ou de fin de contrat?

En cas de rupture du contrat ou lorsque le contrat n'est pas renouvelé, les allocations RMI, ASS ou API sont rétablies selon les règles de droit commun sans tenir compte des salaires au titre du RMA.

3.12. Le titulaire d'un CI-RMA peut-il exercer une autre activité professionnelle rémunérée ?

Le CI-RMA peut se cumuler avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Cependant, le CI-RMA s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, les cas de cumul doivent rester exceptionnels.

3.13. Les titulaires de CI-RMA sont-ils pris en compte dans l'effectif de l'établissement ?

Les bénéficiaires de CI-RMA ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans l'effectif de l'établissement pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles concernant la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

3.14. Les salariés en CI-RMA peuvent-ils avoir la qualité d'électeurs dans les élections de représentants du personnel ? Peuvent-ils être également éligibles ?

OUI. Ils sont électeurs. Ils peuvent être également éligibles ou candidats à une élection professionnelle.

3.15. Quels sont les droits à congés payés du salarié en CI-RMA ?

Le salarié en CI-RMA bénéficie des règles de droit commun, soit deux jours et demi de congés par mois de travail effectif sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, l'article L. 212-4-2 du code du travail pose le principe de l'égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les autres salariés.

3.16. Faut-il faire appliquer les conventions collectives aux CI-RMA ?

OUI. Le salarié bénéficie de l'ensemble des stipulations des conventions et des accords collectifs applicables dans l'entreprise.

4. LES BENEFICIAIRES

4.1. Qui peut bénéficier du CI-RMA ?

Le CI-RMA est réservé

- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayant droit). Sont considérés comme ayant droits au titre du RMI les conjoints, concubins, enfants et autres personnes à charge du foyer de l'allocataire ;
 - aux allocataires de l'allocation de solidarité spécifique ;
 - aux allocataires de l'allocation de parent isolé
- justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations depuis au moins six mois dans les douze derniers mois à la date de signature du contrat.
- S'agissant des personnes ayant bénéficié de plusieurs allocations (basculement de l'API au RMI par exemple), la durée de six mois est appréciée de manière cumulative.
 - S'agissant des bénéficiaires ayant fait l'objet d'un aménagement de peine ou qui ont été précédemment détenus, prévenus ou condamnés, la durée d'ancienneté de six mois n'est pas exigée, afin de favoriser leur réinsertion rapide dans le monde du travail.

4.2. Que se passe-t-il en cas de cumul d'allocations ? Qui contractualise ?

En cas de cumul d'allocation (ASS/RMI ; ASS/API ; RMI/API), le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de bénéficiaire de l'allocation dont le montant est le plus important au cours du mois civil précédant la signature de la convention. Si le montant d'ASS ou d'API est le plus important, le versement de l'aide à l'employeur est à la charge de l'Etat ; si le montant de RMI est le plus important, le versement de l'aide à l'employeur est à la charge du département.

4.3. Un bénéficiaire du RMI peut-il contractualiser un CI-RMA avec un autre département que celui qui lui verse l'allocation ?

NON, le critère de résidence prévaut.

4.4. Faut-il être inscrit à l'ANPE pour bénéficier d'un CI-RMA ?

NON. Il n'est pas obligatoire d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché en CI-RMA.

4.5. Le salarié peut-il bénéficier d'un autre contrat aidé après un CI-RMA ?

NON, sauf cas très exceptionnels car le CI-RMA est en soi une mesure destinée à favoriser l'accès direct à un emploi durable et non à un enchaînement avec un autre contrat aidé.

4.6. Peut-on faire bénéficier d'un CI-RMA une personne sortant d'un contrat aidé ?

OUI si cette personne remplit les conditions prévues au point 4.1. et si l'embauche en CI-RMA permet de consolider son parcours professionnel. Cela peut-être le cas pour des allocataires de minima sociaux précédemment en contrat d'avenir, en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en CI-RMA dans le secteur non marchand.

S'agissant de la succession de deux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi, on considère qu'il n'y a pas lieu d'observer un délai de carence.

5. LES EMPLOYEURS

5.1. Qui peut embaucher en CI-RMA ?

- les employeurs qui cotisent au régime d'assurance chômage :
 - L'article L.351-4 vise les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage,
 - Les 3° et 4° de l'article L.351-12 visent les entreprises, sociétés et organismes en régime d'auto-assurance tels les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire, les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture ainsi que les établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture. Ces catégories d'employeurs du secteur marchand ont toutefois la faculté, par une option irrévocable, de se placer sous le régime de l'article L.351-4.
- les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles.

Les particuliers employeurs ne peuvent conclure des CI-RMA.

Les employeurs éligibles doivent en outre respecter les conditions prévues au 2.3.

5.2. Le département ou l'Etat peut-il refuser de signer un CI-RMA avec un employeur s'il considère que les actions envisagées en matière de tutorat, de suivi individualisé ou de formation sont insuffisantes ?

OUI. Le CI-RMA a pour objet l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RMI, de l'ASS et de l'API. L'aide versée à l'employeur est conditionnée à la réalisation d'actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience lorsqu'elles sont nécessaires pour assurer un retour vers l'emploi pour les bénéficiaires de ces contrats. En tout état de cause, le conventionnement au titre du CI-RMA relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité chargée de la prescription.

5.3. Les structures de l'IAE peuvent-elles recourir au CI-RMA ?

OUI dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues au point 5.1.

5.4. Les groupements d'employeurs (GE) peuvent-ils recruter un CI-RMA ?

OUI. Les GE remplissent les conditions d'éligibilité au CI-RMA. Des CI-RMA peuvent être recrutés pour le fonctionnement du GE. Des salariés en CI-RMA peuvent également être mis à disposition d'une entreprise adhérente du GE si cette mise à disposition dure au moins six mois, à raison de 20 heures de travail hebdomadaire au minimum.

5.5. Les bénéficiaires de CI-RMA s'ouvrent-ils des droits à l'assurance chômage ?

OUI, le régime de cotisations d'assurance chômage est le même que celui des autres salariés.

5.6. Le département peut-il arrêter une liste de secteurs d'activité prioritaires ? Sur cette base, peut-il refuser de signer un CI-RMA relevant d'un autre secteur ?

OUI. Les Départements peuvent décider d'arrêter une liste de secteurs prioritaires notamment au regard des spécificités des parcours d'insertion sur leur territoire et des besoins locaux en matière d'emploi.

5.7. Une association n'ayant pas de salarié permanent peut-elle recruter un salarié en CI-RMA ?

OUI si le Département ou l'ANPE estime que les conditions d'encadrement du parcours d'insertion sont réunies lors de la conclusion de la convention.

6. LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION ET DE VAE
--

6.1. Des actions d'accompagnement et de formation doivent-elles obligatoirement être prévues dans la convention ?

Les conventions CI-RMA peuvent prévoir des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience. Celles-ci ne sont pas obligatoires mais sont recommandées.

6.2. A qui incombe la responsabilité des actions de formation ?

Leur mise en œuvre incombe en premier lieu à l'employeur.

En conséquence, les employeurs doivent permettre aux salariés en CI-RMA d'accéder à l'ensemble des actions de formation articulées autour :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation.

Les employeurs peuvent désigner, à l'intérieur de la structure, un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail (le nom de ce tuteur devant être communiqué au salarié, par exemple dans le contrat de travail). Ils peuvent également mettre en place un accompagnement spécifique vers l'emploi assuré par l'entreprise ou par un organisme extérieur.

6.3. Quels outils peuvent être mobilisés au titre de l'accompagnement et de la formation ?

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les bénéficiaires de contrats aidés doivent avoir accès à une offre de services lorsque cela est nécessaire.

Dans le cadre du SPE, l'ANPE doit permettre aux personnes en CI-RMA d'accéder, en plus des entretiens individuels avec un conseiller, à la prestation de service la mieux adaptée à leur situation et, plus particulièrement :

- les prestations d'accompagnement dans l'emploi ;
- les bilans de compétences approfondis ;
- les ateliers de l'ANPE.

Ces salariés ont également accès aux Ateliers Pédagogiques Personnalisés.

D'autres prestations ne relevant pas directement du SPE peuvent également répondre aux besoins des salariés en insertion. C'est notamment le cas des actions de type ASI (appui social individualisé).

Les Conseils Généraux peuvent mettre en œuvre des actions spécifiques dans le cadre de leur compétence d'insertion professionnelle et sociale des bénéficiaires du RMI.

Les formations organisées par les Régions peuvent également dans certains cas contribuer à la professionnalisation des salariés en CI-RMA.

6.4. Le titulaire d'un CI-RMA est-il rémunéré pendant la formation ?

- Lorsqu'elles sont organisées et prises en charge par l'employeur, il appartient à ce dernier de déterminer les conditions de réalisation de ces formations, dans le respect du droit commun.
- Lorsqu'elles sont prises en charge par une autre collectivité, il convient de déterminer à l'avance, avec l'employeur et le salarié, les conditions de réalisation de l'action.

7. LES AIDES A L'EMPLOYEUR

7.1. Quelles aides sont accordées pour l'embauche en CI-RMA ?

L'employeur reçoit de la part du Département ou de l'Etat une aide à l'embauche correspondant à un montant forfaitaire de l'allocation de RMI, ASS ou API, quelle que soit la situation du bénéficiaire et quelle que soit la durée de travail. Ce montant, de 425,40 euros en 2005, équivaut au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

L'activation du RMI est prise en charge par le département.

L'activation de l'ASS et de l'API est prise en charge par l'Etat.

En cas de cumul par un bénéficiaire de plusieurs de ces trois allocations, la dépense est à la charge de la collectivité dont l'aide est activée, soit celle dont le montant est le plus élevé (cf. point 4.2)

7.2. Quelles sont les exonérations dont bénéficie l'employeur embauchant un CI-RMA ?

L'employeur bénéficie des allègements des charges sociales patronales de droit commun (allègement Fillon).

Les exonérations de cotisations sociales sont imputées sur le budget du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

7.3. Qui procède au versement des aides ?

L'aide est versée à l'employeur, pour le compte de l'Etat, par le Centre National pour l'Aménagement des Structures et Exploitations Agricoles (CNASEA) lorsque l'allocation activée est l'ASS ou l'API.

Lorsque l'allocation activée est le RMI, le département ou tout autre organisme qu'il a désigné procède au versement à l'employeur.

Ce montant est versé mensuellement.

7.4. Le CI-RMA induit-il des charges nouvelles pour le département ?

En matière de financement, le Gouvernement entend compenser intégralement les charges liées au transfert de compétences. La réévaluation en 2005 du montant des charges transférées sur la base des comptes administratifs des départements pour 2004 tient compte du coût supplémentaire résultant pour les départements, d'une part de la création du revenu minimum d'activité, et d'autre part de l'augmentation du nombre d'allocataires du RMI.

Par ailleurs, la réforme du CI-RMA n'impose pas d'obligation aux départements.

Les conseils généraux ne sont pas dans l'obligation de mettre en œuvre ce dispositif. La loi ne crée aucun droit, ni aucune obligation pour le département ou pour le bénéficiaire de l'un ou l'autre des minima sociaux activés. Les employeurs éligibles n'ont aucun droit au bénéfice du CI-RMA.

7.5. Le département de résidence du bénéficiaire du RMI peut-il conclure un CI-RMA avec un employeur d'un autre département ? Qui paie l'allocation activée?

Le CI-RMA permet aux Départements d'activer les dépenses de solidarité servies au titre de l'allocation RMI en une aide à l'emploi. Par conséquent, seul le département de résidence du bénéficiaire de RMI a vocation à verser cette aide à l'employeur. Il revient donc spécifiquement au département de résidence du bénéficiaire de RMI de verser l'aide à l'employeur dans les conditions de droit commun.

En cas de déménagement, la convention signée avec le Département d'origine continue de produire ses effets jusqu'à son terme.

Le département peut en revanche contractualiser avec un employeur établi dans un autre département.

7.6. Quelles sont les modalités de calcul des aides lorsque le contrat de travail ne commence pas le premier du mois ?

Pour l'allocation activée et les exonérations de cotisations sociales, le nombre de jours calendaires compris dans la période de travail effectuée sur un mois constitue la base de calcul de la proratisation.

7.7. Dans quels cas le versement de l'aide peut-il être suspendu?

En cas d'incapacité médicalement constatée ouvrant ou non droit aux indemnités journalières de sécurité sociale, d'accident du travail ou de congé maternité, les aides afférentes à la période de suspension ne sont plus versées, sauf si l'employeur continue à verser un salaire en application d'une convention collective.

En cas de suspension ou de rupture du contrat, l'intégralité des sommes déjà perçues doit être reversée pour les heures de travail non effectuées à compter de la date d'effet de la suspension ou de la rupture. L'aide est reversée au CNASEA dans le cas de l'ASS et de l'API ou au département ou à l'organisme qu'il a choisi pour verser l'aide dans le cas du RMI.

7.8. Dans quels cas les aides et les exonérations attachées au CI-RMA font-elles l'objet d'un reversement ?

En cas de rupture du CI-RMA à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser au CNASEA ou au département selon le cas, l'intégralité des sommes déjà perçues et aux organismes de recouvrement de sécurité sociale les sommes correspondant aux exonérations dont il a bénéficié.

Toutefois, les aides reçues et les exonérations obtenues ne font pas l'objet d'un reversement en cas :

- de faute du salarié,
- de force majeure,
- de rupture du contrat pour inaptitude médicalement constatée,
- de rupture au titre de la période d'essai,
- de rupture du fait du salarié ou de rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties,
- d'embauche du salarié par l'employeur.

8. LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DU CI-RMA

8.1. Qui prescrit le CI-RMA?

La prescription du CI-RMA est placée sous la responsabilité du président du Conseil Général pour les bénéficiaires du RMI et sous la responsabilité de l'Etat (ANPE) pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API.

8.2. Quel est le rôle de l'agence locale pour l'emploi ?

- Quel que soit le statut des bénéficiaires au regard des droits à l'allocation, l'agence locale pour l'emploi :
 - assure l'information des employeurs et des demandeurs d'emploi concernés par le dispositif CI-RMA ;
 - prospecte les employeurs ;
 - met en relation les offres et les demandes ;
- S'agissant des bénéficiaires du RMI, en application des dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 322-4-15-8, le département à sa demande peut conclure avec l'ANPE une convention pour la mise en œuvre des contrats insertion-revenu minimum d'activité. Dans ce cas, les prestations autres que celles décrites ci-dessus constituent une offre de services complémentaire prise en charge financièrement par le Département dans les conditions fixées par convention.
- S'agissant des bénéficiaires de l'ASS et de l'API, l'ANPE pour le compte de l'Etat
 - détermine avec l'employeur les actions d'accompagnement et de formation nécessaires à la réinsertion professionnelle du bénéficiaire ;
 - signe la convention et en envoie un exemplaire au CNASEA ;
 - s'assure du bon déroulement du contrat et de la bonne réalisation des actions prévues à la convention ;
 - reçoit le salarié en CI-RMA en entretien avant la fin prévue du contrat ;
 - transmet au CNASEA les informations ayant une incidence sur le versement de l'aide ;
 - organise, le cas échéant, les actions d'accompagnement nécessaires à l'insertion professionnelle durable du bénéficiaire.

8.3. Quel est le rôle des services déconcentrés de l'Etat lorsque l'allocation activée est l'ASS ou l'API ?

Dans le cadre du SPE, vous devrez :

- établir les besoins prévisionnels sur la base des diagnostics territoriaux en prenant en compte le nombre de bénéficiaires de l'ASS et de l'API dans votre région et en repérant les employeurs potentiels ;
- articuler cette mesure avec le contrat d'avenir, qui peut également être conclu pour les allocataires de l'ASS et de l'API. Vous êtes invités à vous rapprocher des départements et des communes afin d'établir une programmation prévisionnelle des moyens pour 2005 entre ces deux contrats pour les titulaires de l'ASS et de l'API. Cette articulation s'effectue dans le cadre du service public de l'emploi départemental et des plans d'action locaux des PLIE, là où il existent. Elle pourra être effectuée ultérieurement dans les commissions de pilotage prévues pour le contrat d'avenir.

8.4. Quel est le rôle du CNASEA ?

Le CNASEA :

- reçoit les cerfas envoyés par les ALE
- saisit les données inscrites dans le CERFA
- procède au paiement de l'aide à l'employeur
- suspend, le cas échéant, le paiement
- agrège les données financières et qualitatives reçues dans les cerfa à l'attention de la DGEFP et de la DARES
- met à disposition des fichiers de données auprès de la DARES.

8.5. De quelle façon le SPE accédera-t-il aux informations relatives au CI-RMA ?

Le CNASEA mettra à disposition du ministère les données nécessaires au suivi et au pilotage physico-financier de ce dispositif par un extranet, dans des conditions qui seront précisées prochainement.