

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Aides à l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2007-12 du 29 mars 2007 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre du service civil volontaire (SCV)

NOR : SOCF0710569C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Articles L. 121-14 et 121-19 du code de l'action sociale et des familles (modifiés par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances) ;
- Décret du 12 juillet 2006 relatif au service civil volontaire ;
- Décret du 21 août 2006 fixant le montant et les modalités du concours financier relatif au service civil volontaire ;
- Arrêté du 21 août 2006 fixant, d'une part, les dispositions de la charte du service civil volontaire et, d'autre part, les modèles de brevet de service civil volontaire et de carte d'identité « service civil volontaire » ;
- Instruction aux préfets du 1^{er} août 2006 + vade-mecum.

Annexe : Cerfa « CAE SCV ».

Les CAE conclus dans le cadre du SCV sont réservés aux jeunes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Seuls les employeurs titulaires d'un agrément de l'ACSE pour un nombre de postes déterminé peuvent bénéficier des conditions particulières de prise en charge des CAE SCV.

Les CAE SCV sont pris en charge pour l'année 2007 à hauteur de 90 % et dans la limite de vingt-six heures hebdomadaires.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ; le directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances à Messieurs les préfets de région (directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur général du CNASEA ; Monsieur le directeur général de l'Unedic.

Le service civil volontaire (SCV), institué par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, fournit un cadre à l'engagement citoyen des jeunes en faveur de la collectivité et contribue à renforcer leur insertion professionnelle.

Il peut être accompli sous l'une des trois formes de volontariat déjà existantes (volontariat associatif, volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, volontariat civil à l'aide technique) ou sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du CAE dans le cadre du service civil volontaire.

I. – LES EMPLOYEURS, LES JEUNES ET LES MISSIONS ÉLIGIBLES AU CAE SCV

1. Les employeurs doivent être agréés par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) et disposer d'une convention de financement de la formation aux valeurs civiques avant toute embauche en CAE SCV.

Pour pouvoir recruter des jeunes en CAE SCV et bénéficier du taux unique prévu dans ce cadre, l'employeur doit :

avoir été préalablement agréé en tant que structure porteuse d'une mission « service civil volontaire ».

Cette demande d'agrément se fait auprès de la direction régionale de l'ACSE qui instruit le dossier et le transmet à la direction générale de l'agence.

L'agrément est accordé par l'agence pour une durée de trois ans et pour un nombre maximal de jeunes accueillis simultanément en CAE au sein de la structure. Il définit les missions pouvant être accomplies par ces jeunes ainsi que leur lieu d'exécution et leur durée. Toutes les missions d'une structure ne sont donc pas éligibles.

Sur la durée d'un agrément, plusieurs jeunes peuvent se succéder sur un même poste dans la structure d'accueil. Présenter à la direction régionale de l'ACSE une demande de financement de la formation aux valeurs civiques (75 euros par mois et par jeune en CAE SCV), accompagnée d'un plan prévisionnel de recrutement et de formation.

Les structures agréées dans le cadre du SCV bénéficient en effet d'un soutien financier de l'ACSE pour la formation civique obligatoire des jeunes en volontariat, à hauteur de 75 euros par mois et par jeune.

Une fois ces démarches effectuées, la structure peut présenter sa demande de CAE SCV auprès de l'ANPE. Cette demande doit être accompagnée d'une copie de l'agrément l'autorisant à recruter en CAE SCV, ainsi que de la convention de financement de la formation civique conclue avec l'ACSE.

2. Les missions agréées au titre du SCV.

L'agrément est délivré par l'ACSE à des structures de droit public ou de droit privé accomplissant des missions d'intérêt général et les trois obligations propres au service civil volontaire :

- mettre en place un tutorat individualisé du jeune tout au long de son SCV ;
- assurer une formation aux valeurs civiques ;
- accompagner le jeune dans sa recherche d'emploi à l'issue du SCV.

La structure agréée ne peut confier à un jeune relevant du SCV une mission accomplie préalablement par un salarié licencié ou ayant démissionné au cours des six mois précédents.

L'agrément fournit un détail des activités constitutives de la mission agréée.

3. Les jeunes recrutés dans le cadre du CAE SCV doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité du CAE fixées par le code du travail et l'arrêté du préfet de région.

Le service civil volontaire est réservé aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus justifiant d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France.

Les jeunes recrutés en CAE dans le cadre du SCV doivent en outre être des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (art. L. 322-4-7 du code du travail) ainsi que pour tout CAE « de droit commun ».

L'arrêté du préfet de région fixant le taux de prise en charge peut également définir de manière plus précise le profil des jeunes appelés à exécuter leur SCV dans le cadre d'un CAE (ex : jeune inscrit dans un parcours CIVIS, jeunes résidant en ZUS...). L'observation des arrêtés des préfets de région montre que cette solution a été d'ores et déjà retenue dans certaines régions.

II. – LES CONVENTIONS CAE SCV

1. Durée du travail et de la convention

La durée hebdomadaire minimale de travail d'un CAE SCV est au moins égale à vingt-six heures hebdomadaires. La prise en charge par l'Etat de ces CAE est plafonnée à vingt-six heures hebdomadaires, y compris lorsque le recrutement est effectué pour une durée de travail hebdomadaire supérieure. Le CNASEA est chargé d'appliquer automatiquement ce plafonnement.

La durée de ces conventions et du contrat de travail s'y rattachant est fixée à six, neuf ou douze mois, non renouvelables (en fonction de la durée de la mission agréée).

2. Taux de prise en charge

Les CAE SCV sont pris en charge à un taux unique fixé au niveau national. Le 3^o de l'article 2 du décret n° 2006-1024 du 21 août fixant le montant et les modalités du concours financier de l'Etat pour le service civil volontaire précise que l'arrêté du préfet de région relatif à l'EUR doit faire mention de ce taux.

Par la présente circulaire, le taux est fixé à 90 %, pour l'année 2007.

3. Le document Cerfa

Un Cerfa spécifique CAE SCV, sur lequel doit figurer le numéro d'agrément de la structure au titre du SCV, est joint à la présente instruction. Ce document est remis par l'ACSE aux structures agréées lors de la signature de la convention financière de prise en charge de la formation aux valeurs civiques.

4. Instruction de l'embauche en CAE SCV par l'ANPE

L'ALE vérifie que le poste proposé entre bien dans le champ des missions ayant fait l'objet de l'agrément et, en particulier, que le CAE SCV ne sera pas affecté au fonctionnement général de la structure.

Elle met en relation la structure avec un jeune correspondant aux critères définis localement pour l'accès au CAE, et éventuellement au CAE SCV, si tel a été le choix retenu localement (*cf. supra*) et signe la convention CAE sur un CERFA spécifique (Cerfa qui aura été préalablement remis à la structure demandeuse par la direction régionale de l'ACSE).

L'ALE saisit cette prescription sur Eurcinet, comme tout CAE, et transmet le Cerfa au CNASEA.

5. Vie de la convention

Comme pour tout CAE, la structure fait parvenir au CNASEA un état de présence trimestriel. En cas d'interruption de la convention avant terme, la structure en informe la direction régionale de l'ACSE et le CNASEA dans les sept jours.

III. – ACCOMPAGNEMENT ET DEVENIR DU JEUNE

Les jeunes en CAE SCV peuvent bénéficier de l'ensemble des actions de formation, d'accompagnement ou de VAE mobilisables par le service public de l'emploi pour les personnes en CAE.

La charte du SCV leur garantit en outre des conditions particulières de tutorat, de formation aux valeurs civiques et d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

A l'issue de son CAE SCV, le jeune ne pourra pas être embauché en CAE « de droit commun » au sein de la même structure. Il va toutefois de soi que rien ne s'opposera à son embauche par le même employeur dans le cadre d'un contrat de droit commun.

IV. – PROGRAMMATION ET PILOTAGE

Le coût de l'aide à l'embauche des CAE SCV est imputé sur l'EUR.

Il n'a pas été prévu de déterminer une enveloppe limitative de ces contrats, dont le nombre dépendra de la politique d'agrément des structures et des missions par l'ACSE ; il convient pour cette raison d'organiser une concertation régulière entre le SPER et la direction régionale de l'ACSE en vue d'établir une programmation de ces contrats et de définir les profils des jeunes visés par cette mesure.

Le coût de l'aide pour la formation aux valeurs civiques ne s'impute pas sur l'EUR et est pris en charge par l'ACSE.

Le CNASEA est le payeur unique de ces deux aides.

Le CNASEA envoie chaque mois à la direction générale de l'ACSE un fichier récapitulatif des structures accueillant des CAE SCV (avec le nombre de salariés présents). La direction générale de l'ACSE diffuse ce fichier à ses directions régionales, pour suivi des conditions prévues par l'agrément. Le CNASEA intègre une ligne relative au nombre de CAE conclus dans le cadre du SCV dans le tableau de suivi des CAE par secteur ministériel (suivi national et régional). Au niveau national, la DGEFP et l'ACSE organiseront un suivi quantitatif et qualitatif des agréments.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
J. GAEREMYNCK

*Le directeur général de l'Agence nationale
pour la cohésion sociale et l'égalité des chances,*

D. DUBOIS



CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI --- SERVICE CIVIL VOLONTAIRE



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
SERVICE CIVIL VOLONTAIRE**

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 : _____

Numéro d'agrément de l'employeur

année d'agrément	n° d'ordre
------------------	------------



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

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 : _____
 ☉ _____ 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 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 : _____ Durée : 6 mois
 Date prévue de fin de contrat : _____ 9 mois
 Emploi proposé : (Code ROME) _____ 12 mois
 Salaire brut mensuel : _____ euros
 Durée hebdomadaire de travail du salarié : _____ h _____ minutes dont 26h00 ouvrant droit à l'aide de l'Etat
 Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : _____ h _____ minutes

Destinataires : Original blanc = CNASEA / Jaune = ALE / Rose = Employeur / Vert = Salarié / Bleu = Organisme de recouvrement des cotisations sociales

Transmis au CNASEA le : _____

NOTICE



INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. Toute demande de convention CAE/SCV doit être accompagnée d'une copie de la décision d'agrément Service civil volontaire et de la convention financière ouvrant droit à l'aide complémentaire au titre de la formation civique.
2. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
3. L'employeur et le directeur de l'Agence Locale pour l'Emploi signent la présente convention.
4. 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).
5. 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.
6. 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.
7. 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

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

TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION OU 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 Ecoles 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.

Au titre du service civil volontaire :

- il peut être conclu pour six, neuf ou douze mois. Il ne peut pas être renouvelé.
- il est conclu pour une durée hebdomadaire de 26 heures minimum.

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.

Régime particulier d'assurance chômage

Les organismes employeurs publics (collectivités territoriales, établissements publics autres que ceux de l'Etat) non affiliés à l'assurance chômage peuvent adhérer au régime particulier d'assurance chômage créé pour les seuls salariés embauchés en contrat d'accompagnement dans l'emploi et en contrat d'avenir. Pour l'adhésion à ce régime, l'employeur doit prendre l'attache de l'ASSEDIC compétente.

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 dûes au titre 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 chargé de l'emploi ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.