



sciences  
et  
techniques  
de  
l'information

**Cycle supérieur 2004-2005**

**Loi de cohésion sociale, volet emploi**

**24 mai 2005**

Groupe 1  
Clotilde NICOL  
Claude CHAMPAGNE

A l'attention de  
Arlette BOULOGNE  
Mado MAILLEBOUIS  
Françoise PROFIT

## TABLE DES MATIERES

Table des matieres .....	2
Liste des sigles et abbréviations .....	3
Introduction .....	4
I la loi de programmation pour la cohésion sociale .....	5
Présentation générale de la loi .....	5
Le logement.....	5
L'égalité des chances.....	5
II Le volet emploi .....	6
1 Service public de l'emploi .....	6
Le rôle et les acteurs du SPE.....	6
Fin du monopole de l'ANPE en matière de placement. Obligations des opérateurs privés .....	6
Les répercussions pour l'ANPE :.....	6
Les obligations pour les opérateurs privés .....	6
Une conséquence potentielle de la concurrence entre l'ANPE et les opérateurs privés .....	7
Maisons de l'emploi.....	7
Le fonctionnement juridique des maisons de l'emploi.....	7
L'aide financière de l'Etat .....	7
Le contrôle des demandeurs d'emploi .....	8
L'échelle des sanctions.....	8
2 l'apprentissage.....	8
Amélioration du statut de l'apprenti .....	8
Dérogation à la limite d'âge .....	8
La durée du contrat d'apprentissage .....	9
Amélioration de la rémunération de l'apprenti .....	9
Amélioration de l'encadrement de l'apprenti.....	9
Modernisation et développement de l'apprentissage.....	10
Mécanisme exonérateur de la taxe.....	10
Le crédit d'impôt apprentissage pour l'employeur.....	10
La mise en place des contrats d'objectifs et de moyens (COM) .....	10
Le nouveau fonctionnement du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) .....	10
Transparence de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage .....	11
3 Les contrats aidés.....	12
Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) .....	13
Le contrat d'avenir.....	13
Contenu de la convention.....	13
Modalités du contrat d'avenir.....	14
Obligation de formation.....	14
Aides à l'employeur .....	14
Suspension ou rupture du contrat d'avenir.....	14
Le contrat insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA) .....	15
Contrat de professionnalisation .....	15
Le contrat initiative emploi (CIE )depuis le 1 <sup>er</sup> mai .....	16
Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) .....	16
4 La convention de reclassement personnalisé (CRP) .....	17
Les bénéficiaires de la CRP .....	17
Le mécanisme de la CRP.....	18
Statut et rémunération du salarié en CRP .....	18
Accompagnement du salarié en CRP .....	18
Le financement de la CRP .....	18
La CRP: un dispositif fragile ?.....	18
Conclusion .....	20
Bibliographie.....	21

## LISTE DES SIGLES ET ABBRÉVIATIONS

AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
API	Allocation de parent isolé
ASS	Allocation spécifique de solidarité
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIE	Contrat initiative emploi
CI-RMA	Contrat insertion – revenu minimum d'activité
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
CRP	Convention de reclassement personnalisé
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP	Groupement d'intérêt public
RMI	Revenu minimum d'insertion
SAE	Stage d'accès à l'entreprise
SEM	Société d'économie mixte
SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi individuel ou collectif
SMIC	Salaire minimum de croissance
SPE	Service public de l'emploi
UNEDIC	Organismes de l'assurance-chômage

## INTRODUCTION

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, repose sur trois piliers : la mobilisation pour l'emploi, le logement et la promotion de l'égalité des chances. Les deux derniers piliers seront présentés en premier lieu, mais très brièvement.

L'objet de cette synthèse est de faire le point sur les nouvelles mesures concernant l'emploi : la création du service pour l'emploi, les nouvelles mesures pour l'apprentissage, les nouveaux contrats aidés et la convention de reclassement personnalisé.

La recherche des documents joints à cette synthèse a commencé le 4 avril 2005 pour s'achever le 22 mai 2005.

Une bibliographie classée et numérotée en fonction des grands thèmes abordés figure à la fin du document. Les renvois à la bibliographie apparaissent dans la synthèse sous forme d'un numéro accompagné de la page d'où l'information est extraite.

Exemple : [2 p.3] renvoie au document 2 de la bibliographie et à la page 3 du document.

Ce procédé n'a pas été applicable au document 1 exposant le texte de loi, puisqu'il n'est pas paginé.

# I LA LOI DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE

## Présentation générale de la loi

La loi de cohésion sociale comporte trois volets. Le volet emploi, qui fait l'objet de cette synthèse, ainsi que les volets logement et égalité des chances.

### Le logement

Les principales mesures se rapportent à la création de nouveaux logements sociaux :

Programme	Echéance	Nombre	Montants prévus
Plan pour l'hébergement	2005-2009	5 800	3,9 milliards €
Plan pour l'habitat adapté	2005-2009	4 000	107 millions €
Financement de logements locatifs sociaux	2005-2009	500 000	5,1 milliards €
Offre nouveaux logements sociaux	2011	250 000	4 milliards €
Réhabilitation de logements sociaux	2011	400 000	
Démolition de logements sociaux	2011	250 000	
Réhabilitation de logements à loyer conventionnés	2005-2009	200 000	1,2 milliard €

### L'égalité des chances

La principale mesure présentée au titre de la promotion de l'égalité des chances porte sur l'accueil et l'intégration des personnes issues de l'immigration, notamment par l'établissement d'un contrat d'accueil et d'intégration entre l'Etat et « l'étranger admis pour la première fois au séjour en France ». [1 art. L.117.1]. Ce contrat précise les conditions dans lesquelles l'étranger peut bénéficier d'actions, compte tenu de sa situation. La signature de ce contrat est prise en compte pour « l'appréciation de la condition d'intégration républicaine de l'étranger dans la société française » [1 art. L117.1]. Les modalités d'application (catégories d'étrangers bénéficiant de ce contrat, durée, renouvellement, actions prévues, suivi...) sont fixées par décret.

## **II LE VOLET EMPLOI**

### **1 Service public de l'emploi**

La notion de service public de l'emploi (SPE) apparaît pour la première fois en 1984, dans une circulaire sans base légale. Cette notion souligne déjà le lien entre tous les acteurs institutionnels oeuvrant pour l'emploi : l'Etat, l'ANPE, l'AFPA et l'assurance-chômage [2 p.2].

Avec la loi de programmation pour la cohésion sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005, la notion de service public pour l'emploi entre dans le code du travail [1].

#### **Le rôle et les acteurs du SPE**

Lors d'une convention pluriannuelle, l'Etat, l'ANPE et l'UNEDIC formaliseront les principaux objectifs du SPE et les conditions de sa mise en œuvre, au niveau territorial et local. Cette convention devrait aussi définir les modalités de la coordination des actions respectives de chacun des acteurs institutionnels, ce qui pourrait par exemple permettre la création d'un dossier unique du demandeur d'emploi [1].

Mais d'ores et déjà, la loi définit le rôle du SPE : le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi [1].

La loi prévoit également que tous les organismes publics ou privés fournissant les services cités ci-dessus peuvent participer au SPE, ce qui inclut bien sûr les collectivités territoriales et leurs groupements, mais aussi les entreprises de travail temporaire et les agences privées de placement.

#### **Fin du monopole de l'ANPE en matière de placement. Obligations des opérateurs privés**

Définition de l'activité de placement : « l'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations susceptibles d'en découler » (C.trav., art. L.310.1) [1]. Cette définition distingue bien l'activité de placement et l'activité d'intérim, où le contrat de travail est conclu entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire [2 p.2]. Elle confirme aussi une concurrence entre l'ANPE et les agences de placement privées en matière de placement.

#### **Les répercussions pour l'ANPE :**

Les employeurs ne sont plus tenus de diffuser leurs offres d'emplois à l'ANPE [1][2 p.4].

L'ANPE peut désormais dans le cadre de sa mission prendre des participations et créer des filiales. Ainsi, si la gratuité des services demeure pour le demandeur d'emploi, certains services pourront être facturés aux employeurs [1] [2 p.2].

#### **Les obligations pour les opérateurs privés**

Les conditions pour l'activité de placement des opérateurs privés sont définies ainsi : « la fourniture de services de placement est exclusive de toute autre activité à but lucratif » [2 p.4], à l'exception des services ayant pour objet le conseil en recrutement ou en insertion professionnelle. Les

entreprises définies à l'article L.124-1 peuvent fournir des services de placement au sens du présent article ». [1]

Les opérateurs privés de placement sont soumis à un régime de déclaration administrative mise à la charge de personne physique ou morale de droit privé dont les services de placement constituent l'activité principale [2 p.4]. Ces opérateurs peuvent être contrôlés dans leur activité par l'Inspection du travail

### **Une conséquence potentielle de la concurrence entre l'ANPE et les opérateurs privés**

L'ANPE ne risque t-elle pas à plus ou moins long terme de traiter majoritairement les dossiers des demandeurs d'emplois en situation difficile, tandis que les opérateurs privés pourront faire une sélection des demandeurs d'emploi aux profils les plus intéressants ? [2 p.4]

### **Les maisons de l'emploi**

L'un des aspects majeurs de cette loi consiste en la création de 300 maisons de l'emploi d'ici 2006. L'Etat devrait financer 7500 nouveaux emplois pour ces maisons de l'emploi, en plus des personnels éventuellement mis à disposition par les structures existantes.

Les maisons de l'emploi doivent :

- Coordonner les actions menées dans le cadre du service public de l'emploi [1]
- Prévoir les besoins de main-d'œuvre [1] [3 p.2]
- Anticiper, accompagner les mutations économiques et appuyer la création d'entreprise dans le bassin d'emploi [3 p.2]
- Proposer un accueil et un accompagnement individualisé aux demandeurs d'emploi et aux salariés.

### **Le fonctionnement juridique des maisons de l'emploi**

Les maisons de l'emploi pourront constituer un groupement d'intérêt public (GIP) associant au minimum, l'Etat, l'ANPE, l'assurance-chômage et au moins une collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale [1] [2 p.3].

### **L'aide financière de l'Etat**

L'Etat peut apporter une aide financière aux maisons de l'emploi lorsque que leurs projets respectent un cahier des charges, ce qui donne lieu à une convention passée par le ministre avec la maison de l'emploi, fixant l'objet, le montant ainsi que les conditions de l'aide [3 p.1 et p.2]. L'aide est renouvelable annuellement dans la limite de quatre années [3 p.2].

Les maisons de l'emploi produisent un bilan d'activité annuel à l'attention du représentant de l'Etat [3 p.2].

La disposition de programmation de la loi prévoit pour l'année 2005 une aide l'Etat de 120 millions d'euros [1].

Les missions locales, qui s'occupent plus particulièrement de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, pourront intégrer les maisons de l'emploi [1].

## **Le contrôle des demandeurs d'emploi**

La réforme du régime des obligations des demandeurs d'emploi a pour objet de rendre plus effectif le système disciplinaire existant déjà, mais durcit également le système [1] [2 p.5].

### **L'échelle des sanctions**

#### **Réduction ou suppression des allocations**

L'allocation pourra être réduite ou supprimée dans les cas où le demandeur d'emploi ne peut justifier « d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise », ou qui refuse sans motif légitime un emploi compatible avec sa formation présente ou antérieure [1][2 p.5 et p.6].

Le demandeur d'emploi refusant une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par l'un des acteurs du service public de l'emploi peut également subir cette sanction [1] [2 p.5 et p.6].

#### **Radiation**

Le refus du demandeur d'emploi de suivre une action de formation dispensée par le service public de l'emploi au sens strict du terme (ex : l'AFPA), pourrait constituer un motif de radiation [2 p.5].

Enfin le demandeur d'emploi refusant un emploi compatible avec une formation qu'il aurait suivie, y compris pendant la période de chômage peut désormais être radié [2 p.5].

Lorsque le demandeur d'emploi refuse un emploi pour difficulté d'ordre géographique, les aides proposées à la mobilité devront être prises en compte. [1][2 p.5]

## **2 l'apprentissage**

Le développement de l'apprentissage est une des priorités de la loi de programmation pour la cohésion sociale. Le ministère de l'emploi et de la solidarité espère voir le nombre d'apprentis passer de 360 000 à 500 000 d'ici à 2009, soit une augmentation de 40 %. [4 p.1] [6 p.6]

Les mesures principales concernent « l'amélioration du statut de l'apprenti » et « la modernisation et le développement de l'apprentissage » et permettront une meilleure coordination des actions menées en matière d'apprentissage sur tout le territoire, grâce au contrat d'objectif et de moyen (COM) [4 p.6] [5 p.4]. Il faut rappeler que depuis la loi de décentralisation du 13 août 2004, l'apprentissage dépend de la compétence des régions, qui perçoivent 600 millions d'euros par an au titre de la dotation globale de décentralisation.

### **Amélioration du statut de l'apprenti**

#### **Dérogation à la limite d'âge**

Dans le cadre de l'apprentissage, la limite d'âge pour la signature d'un contrat est fixée à 25 ans. La loi n°2004-291 du 4 mai 2004 prévoyait une dérogation à la limite d'âge de 25 ans dans les cas suivants :

- Après un premier contrat, l'apprenti commence un nouveau contrat lui permettant d'accéder à un diplôme ou titre de niveau supérieur. [4 p.1 et p.2]



- En cas de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (faillite de l'entreprise, faute de l'employeur...) [4 p.2]
- Lorsque la personne a un projet de création ou de reprise d'une entreprise, dont la réalisation dépend de l'obtention d'un diplôme ou du suivi d'une formation. Comme dans les deux premiers cas, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai d'un an après la fin du premier contrat [4 p.1] [1].
- Pour les personnes handicapées, pour qui la limite d'âge est repoussée à 30 ans [4 p.2].

Dans tous les cas, l'âge de l'apprenti ne peut excéder 30 ans (décret n°2005-129 du 15 février 2005). [4 p.2]

### **La durée du contrat d'apprentissage**

La durée d'un contrat d'apprentissage dépend de la durée de la formation, et peut varier de un à trois ans en fonction du niveau du diplôme, et s'étendre jusqu'à quatre ans pour les personnes handicapées. Avant la loi de programmation pour la cohésion sociale, aucun contrat ne pouvait être inférieur à un an. Il est aujourd'hui possible de conclure un contrat d'apprentissage d'une durée de six mois à un an dans le cas de l'obtention d'un diplôme ou titre de même niveau et en rapport avec le secteur d'activité précédent. [4 p.2]

Une autre nouveauté de cette loi est la création de la carte d'apprenti. Cette carte est délivrée à l'apprenti par le CFA assurant sa formation. La carte d'apprenti est valable sur l'ensemble du territoire national, et permet à l'apprenti de faire valoir son statut, notamment en vue d'accéder, à des réductions tarifaires. [4 p.4]

### **Amélioration de la rémunération de l'apprenti**

La non prise en compte systématique de l'année de conclusion du contrat d'apprentissage permettra à l'apprenti d'échapper à une baisse de sa rémunération, lorsque ce dernier commence un nouveau contrat suite à une rupture du contrat précédent, ou lorsque l'apprenti après l'obtention d'un diplôme conclut un nouveau contrat d'apprentissage lui permettant d'accéder à un niveau supérieur [1] [4 p.3].

Ainsi, par un décret à venir, le salaire de l'apprenti variera en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet d'un contrat d'apprentissage [1][4 p.3].

D'autre part les salaires des apprentis sont maintenant exonérés de l'impôt sur le revenu jusqu'à un niveau équivalent au SMIC, alors qu'auparavant le plafond était de 7 250€. Cet article s'applique dès l'année d'imposition 2005 [1] [4 p.4].

### **Amélioration de l'encadrement de l'apprenti**

L'apprenti est convié par son centre de formation d'apprentis (CFA), dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, « à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal » [4 p.3]. Cet entretien a pour but de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière.

Le titre de maître d'apprentissage peut maintenant se partager de manière officielle entre plusieurs salariés. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent sera désigné. C'est lui qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis. [1] [4 p.3].

Les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques sont désormais tenus d'effectuer périodiquement des stages pratiques en entreprise. Les modalités d'application de cet article seront fixées par décret. [1] [4 p.3].

## **Modernisation et développement de l'apprentissage**

### **Mécanisme exonérateur de la taxe**

Les deux catégories de dépenses suivantes sont maintenant financées sur les crédits de la formation professionnelle continue plutôt que sur ceux de l'apprentissage.

- Les dépenses exposées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage [4 p.4]
- Les dépenses liées aux salaires des membres de jurys d'examens, de conseils ou de comités créés dans le cadre des lois de 1971 [4 p.4]

Les ressources financières consacrées à l'apprentissage devraient croître de 190 millions d'euros, en vertu de suppression d'exonérations diverses de la taxe d'apprentissage, et d'un nouveau mode de calcul. A terme, il ne restera que quelques catégories d'exemptions :

- Dépenses pédagogiques [4 p.5]
- Versements exonérateurs aux établissements [4 p.5]
- Dépenses liées aux activités complémentaires [4 p.5]
- Dépenses correspondant aux frais de stage [4 p.5]

### **Le crédit d'impôt apprentissage pour l'employeur**

La loi met en place un dispositif favorisant l'embauche d'apprentis, particulièrement dans les grandes entreprises. Les modalités d'application de ce dispositif seront fixées par décret. Les entreprises pourront bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti, dès lors que ces derniers auront été dans l'entreprise au moins six mois dans l'année de référence. Ce montant est porté à 2 200 € dans le cas d'un travailleur handicapé, ou lorsque l'apprenti bénéficie d'un accompagnement personnalisé prévu à l'article 13 de cette loi. Le montant se calcule à partir du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins six mois. [4 p.1 et p.6].

### **La mise en place des contrats d'objectifs et de moyens (COM)**

Des contrats d'objectifs et de moyens (COM) peuvent être conclus au niveau régional dans le but de développer l'apprentissage. L'Etat, la région, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent conclure ces contrats. [4 p.6] [6 p.6] D'autres parties (ANPE par exemple) peuvent être également associées à ces contrats. Les contrats d'objectifs et de moyens doivent : [5 p.5]

- Adapter l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité
- Améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis
- Valoriser la condition matérielle des apprentis
- Développer le préapprentissage
- Promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation
- Faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans les Etats membres de l'Union européenne
- Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage

### **Le nouveau fonctionnement du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)**

Le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA), qui se substituera à l'actuel Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage, devra permettre la réalisation concrète d'actions dans le cadre de la signature de COM. Ce fonds est divisé en deux sections. La répartition des recettes entre ces deux sections est fixée par arrêté. Plus de 300 millions d'euros sont prévus dans ce Fonds, et seront répartis sous différentes sections et régions par un mécanisme qui sera fixé par règlement. Toutefois, le Trésor public gèrera toujours ce fonds, comme il le fait pour le fonds actuel. [4 p.7]

« La région présente chaque année un rapport indiquant l'utilisation de ces sommes au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle ». [1]

Un rapport annuel comprenant notamment des données quantitatives et qualitatives sur la signature et l'exécution des contrats d'objectifs et de moyens sera publié. Il retracera également l'évolution des recettes du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage telles qu'elles résultent de la suppression des exonérations au titre de la taxe d'apprentissage. Il précise la répartition des moyens reversés par le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage au bénéfice de ces contrats. [1]

### **Transparence de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage**

Les entreprises n'ont plus la possibilité de verser directement des fonds (taxe d'apprentissage dans ce cas) au CFA ou à la section d'apprentissage dans laquelle l'apprenti est inscrit. Cela doit obligatoirement se faire par l'entremise d'organismes collecteurs. Néanmoins, le principe de la libre affectation permettant à une entreprise de désigner le bénéficiaire des versements qu'elle fait dans ce cadre est maintenu [1] [4 p.7 et p.8].

Le contrôle de la collecte de la taxe d'apprentissage est renforcé, notamment vis-à-vis des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Ici, le contrôle se fait maintenant sur l'emploi des fonds, plutôt que sur les dépenses. De plus, la pratique du courtage (rémunération d'un tiers pouvant percevoir des versements pouvant donner lieu à une exonération de la taxe d'apprentissage) est dorénavant interdite [1] [4 p.8].

### 3 Les contrats aidés

La loi de programmation pour la cohésion sociale prévoit une refonte du système des contrats aidés afin de renforcer le traitement social du chômage. Les critères retenus pour la simplification du système sont le degré d'exclusion du bénéficiaire et une clarification du type de contrat en fonction du secteur marchand ou non marchand [8 p.1]. Ainsi, il est prévu que le nombre de contrats aidés atteigne 445 000 en 2005 contre 360 000 en 2004. [8 p.1]

Types	CIVIS	Contrat d'avenir	CI-RMA	Contrat de professionnalisation	CIE	CAE
Qui	16-25 ans, dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent au bac ou n'ayant pas achevé le premier cycle universitaire et rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle	Bénéficiaires du RMI, ASS ou API depuis au moins 6 mois	RMI ASS API depuis au moins 6 mois	16-25 ans pour compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés socio-professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés socio-professionnelles d'accès à l'emploi.
Secteur	Marchand/non marchand	Non marchand	Marchand	Marchand/non marchand	Marchand	Non marchand
Interlocuteur	Convention avec la DDTEFP	Département, commune ou, le cas échéant EPCI	Collectivités territoriales	Organisme de formation, chambre des métiers, DDTEFP	Convention avec l'ANPE	Département commune
Aides à l'employeur	33% à 66% du SMIC, Formation, tutorat	Exonération de charges sociales, RMI versé à l'employeur. Aide dégressive de l'Etat, 1 500€ si CDI	Aide à l'embauche, à la formation et au tutorat, exonération de charges sociales et RMI versé à l'employeur	Prise en charge de la formation et exonération de charges patronales de sécurité sociale	Aide à l'embauche, à la formation et au tutorat	Aide à l'embauche et à la formation, exonération de charges sociales
CDD/CDI	CDD 2 ans maximum	CDD 3 ans maximum	CDD 18 mois maximum	CDD de 6 à 12 mois / CDI	CDD/CDI	CDD de 6 à 24 mois
Décrets en place	Pas encore en place	2005-242	2005-242, 2005-265		2005-243	2005-243

## **Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)**

Le CIVIS était sous la responsabilité des régions depuis la loi de Finance 2004. Cependant comme les structures prévues par les régions n'ont pu être mises en place, la loi de cohésion sociale prévoit que l'Etat reprenne sous sa responsabilité la mise en œuvre de ces contrats [1].

Le CIVIS concerne les jeunes sans emploi âgés de 18 à 22 ans. Ce contrat est d'une durée maximale de trois ans [9].

Ce contrat prévoit les engagements du bénéficiaire (qui sera sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle) pour la mise en œuvre de son projet professionnel, les actions engagées par l'Etat à cet effet et les modalités d'évaluation. Il peut être précédé d'une période d'orientation de trois mois, au cours de laquelle est élaboré le projet professionnel [9].

Les titulaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale pourront bénéficier d'une allocation pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent aucun revenu (rémunération ou allocation). Celle-ci peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect des engagements du contrat par son bénéficiaire, après que celui-ci ait été mis à même de présenter des observations. Les modalités de fonctionnement (durée du contrat, nature des actions...) de ce contrat seront fixées par décret.

## **Le contrat d'avenir**

Le principal élément du dispositif des contrats aidés est le contrat d'avenir, devant faciliter l'insertion socio- professionnelle des personnes bénéficiant des minima sociaux. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Les bénéficiaires du contrat d'avenir sont les personnes percevant le RMI, les allocataires de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) et les personnes percevant l'API (allocation de parent isolé), et ce, depuis au moins six mois [10 p.1 et p.2].

La mise en œuvre du contrat d'avenir est sous la responsabilité du département ou de la commune de résidence du bénéficiaire. Elle peut cependant être confiée par convention à une maison de l'emploi [10 p.1 et p.2] [11].

Avant la mise en place d'un contrat d'avenir, une convention préalable doit être signée entre le bénéficiaire du contrat, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le représentant régional (Président du conseil général, maire, ...), le représentant de l'Etat et l'un des employeurs appartenant aux catégories suivantes : [10 p.2 et p.3]

- Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public
- Les personnes morales de droit public
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- Les autres organismes de droit privé à but non lucratif
- Les ateliers et chantiers d'insertion

## **Contenu de la convention**

Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir. Elle fixe : [10 p.3]

- L'emploi proposé
- La date de début et de fin de contrat
- La durée du travail
- La nature et durée des actions d'accompagnement et de formation
- L'identité du référent (individu ou organisme tel que maison de l'emploi)
- Les modalités de l'aide versée à l'employeur

## **Modalités du contrat d'avenir [11]**

Le contrat d'avenir est d'une durée de deux ans (avec une période d'essai d'un mois), renouvelable une fois pour une durée de douze mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, la limite de renouvellement peut être de trente-six mois [10 p.4].

Le bénéficiaire du contrat d'avenir, sous réserve de clauses contractuelles plus favorables, perçoit une rémunération égale au SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées [10 p.4].

La durée hebdomadaire du temps de travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à vingt-six heures. Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser trente-cinq heures, et à condition que sur toute cette période, elle n'excède pas en moyenne vingt-six heures [10 p.4].

## **Obligation de formation**

Le contrat d'avenir doit prévoir des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire. Ces actions peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci. Bien que l'employeur ait la responsabilité de ces actions, rien ne l'empêche de combiner celles-ci avec des actions prévues par les collectivités diverses (locales ou régionales) ou avec l'Etat [10 p.5].

Il ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

## **Aides à l'employeur**

L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire de la part du département ou de l'Etat. Le montant de cette aide est égal au RMI garanti à une personne isolée. Cette aide provient de l'Etat dans le cas de bénéficiaires de l'API ou de l'ASS, et du conseil général dans le cas de bénéficiaire du RMI.

L'employeur perçoit également de l'Etat une aide dégressive qui correspond à un pourcentage de la différence entre le SMIC et l'aide forfaitaire. Ce pourcentage atteint 75% la première année, 50% la seconde et 25% la troisième. Avec la durée du contrat, dont le montant, ajouté à celui de l'aide prévue ci-dessus, ne peut excéder le niveau de la rémunération versée à l'intéressé. Pour les chantiers d'insertion, cette aide n'est pas dégressive [10 p.6].

Les employeurs sont exonérés des cotisations suivantes au niveau du SMIC et ce, durant toute la durée de la convention : [10 p.6]

- Assurance sociale
- Accident du travail
- Allocations familiales

L'employeur peut également recevoir une aide forfaitaire de 1 500€ s'il embauche en CDI le bénéficiaire d'un contrat d'avenir. Cette embauche doit nécessairement se faire avant la fin du contrat d'avenir, et le bénéficiaire doit avoir travaillé au moins six mois chez l'employeur [10 p.6].

## **Suspension ou rupture du contrat d'avenir**

Le contrat d'avenir peut être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci peut être embauché ailleurs en CDI ou à un CDD d'une durée minimale de six mois ou de suivre une formation qualifiante. De plus, le contrat d'avenir peut être suspendu à la demande du bénéficiaire afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi en CDI ou CDD d'au moins six mois [10 p.5].

Les modalités d'application et de fonctionnement du contrat d'avenir sont définies au décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 [10 p.1] [20].

## **Le contrat insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA)**

Ce contrat concerne également les bénéficiaires du RMI, de l'ASS et l'API. La conclusion de ce contrat est subordonnée à la signature d'une convention. Les signataires de la convention sont : [13 p.2]

- La collectivité débitrice de la prestation
- L'employeur entrant dans le champ de l'assurance-chômage

Les employeurs doivent remplir les conditions suivantes :

- Pas de licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat
- L'embauche ne résulte pas directement du licenciement d'une personne en CDI ou n'ayant pas un tel résultat par la suite.
- L'employeur est à jour dans ses cotisations sociales

Les particuliers employeurs sont exclus du dispositif.

Le CI-RMA est un CDD d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 18 mois. Il peut être un contrat de travail à temps partiel d'au moins 20 heures par semaine et peut être également un contrat à temps plein [13 p.1].

Le CI-RMA peut être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci peut être embauché ailleurs en CDI ou CDD d'une durée minimale de six mois ou de suivre une formation qualifiante.

« En cas de rupture du contrat pour un motif autre que ceux prévus ci-dessus ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli » [13 p.2].

Les modalités d'application et de fonctionnement de ce contrat sont prévues aux décrets 2005-242 [20] et 2005-265 [21].

## **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes âgées de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il doit permettre à ses bénéficiaires d'obtenir une qualification professionnelle reconnue [15 p.1].

« Il remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'insertion depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004 ». [15 p.1]

Ce contrat peut être conclu dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de six à douze mois et dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée [15 p.1].

Le titulaire de ce contrat a les mêmes conditions de travail que les autres salariés et bénéficie d'« actions d'accompagnement et d'évaluation » ainsi que « d'enseignement généraux, professionnels et technologiques » [15 p.1 et p.2].

Les heures de formation sont effectuées sur le temps de travail.

L'employeur peut bénéficier d' « une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées ». [15 p.2]

## **Le contrat initiative emploi (CIE) depuis le 1<sup>er</sup> mai**

Un autre contrat créé dans le cadre de la loi est le contrat initiative emploi (CIE). Ce dispositif destiné au secteur marchand, regroupe les contrats d'insertion ouverts aux demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés socio - professionnelles d'accès à l'emploi [14 p.1].

Ce contrat est un contrat à durée déterminée ou indéterminée rémunéré au minimum au SMIC, qui ouvre des droits à « des actions de formation ou d'accompagnement spécifiques » [14 p.1].

Le ministère de l'Emploi et l'ANPE détermineront les publics visés, notamment en fonction du marché local du travail.

Les employeurs concernés par ce dispositif sont : [14 p.1]

- Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance-chômage
- Les entreprises nationales et établissements publics industriels et commerciaux
- Les sociétés d'économie mixte (SEM)
- Les chambres consulaires
- Les groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) organisant des parcours d'insertion et de qualification
- Les employeurs de pêche maritime

Ils doivent remplir les conditions suivantes :

- Pas de licenciement économique dans les six mois précédents la date d'effet de la CIE
- L'embauche ne résulte pas directement du licenciement d'une personne en CDI ou n'ayant pas un tel résultat par la suite.
- L'employeur est à jour dans ses cotisations sociales

Les particuliers, quant à eux, sont exclus du dispositif.

Une convention sera établie entre l'Etat et l'employeur. A ce jour, les modalités d'application (durée et/ou renouvellement du contrat, aide de l'Etat) ne sont toujours pas déterminées. Elles le seront par décret.

Tout comme le CIE peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci peut être embauché ailleurs en CDI ou en CDD d'une durée minimale de six mois ou suivre une formation qualifiante. De plus, le contrat peut être suspendu à la demande du bénéficiaire afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en CDI ou CDD d'au moins six mois [1 article 45] [14 p.2].

## **Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi remplace à la fois le contrat emploi solidarité (CES) et le contrat emploi consolidé (CEC). Tout comme le contrat d'avenir, il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits, et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

Ce contrat orienté vers le secteur non marchand se fait entre les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif, les



personnes morales chargées de la gestion d'un service public, et les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi [17p.1]

Le ministère de l'Emploi et l'ANPE définiront plus précisément les publics visés.

Une convention entre l'employeur et l'Etat fixe différentes modalités (d'orientation et accompagnement professionnel, actions de formation professionnelle et de VAE nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire).

Le CAE est un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimale de six mois, dont la durée de travail peut être inférieure à 20 heures, contrairement au contrat d'avenir. Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires sont rémunérés au SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées.

### **Aides à l'employeur**

L'Etat prend en charge une partie du coût afférent aux embauches effectuées. Cette aide peut être modulée en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'employeur, des initiatives prises par celui-ci en matière d'accompagnement et de formation professionnelle, des conditions économiques locales et de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi. De plus, les employeurs seront exemptés: [17 p.2]

- Des cotisations patronales de sécurité sociale (limité par décret)
- De la taxe sur les salaires
- De la taxe d'apprentissage
- De la participation au titre de la construction

### **Suspension ou rupture du CEA**

Le CEA peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci peut être embauché ailleurs en CDI ou en CDD d'une durée minimale de six mois ou de suivre une formation qualifiante. De plus, le CAE peut être suspendu à la demande du bénéficiaire afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en CDI ou CDD d'au moins à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis [1 article 44].

Les règles relatives au fonctionnement du CAE, sont fixées par décret.

## **4 La convention de reclassement personnalisé (CRP)**

La convention de reclassement personnalisé (CRP) est une des nouvelles mesures de la loi de programmation pour la cohésion sociale (article 74). Elle vise à faciliter le reclassement des salariés des PME-PMI, licenciés pour motif économique.

La convention du 27 avril 2005 définit les conditions et la mise en application de la CRP. Un décret attendu pour le 20 mai 2005 devrait permettre sa mise en œuvre de la CRP à la date du 1<sup>er</sup> juin 2005 [1] [22 p.1] [23 p.3].

### **Les bénéficiaires de la CRP**

La convention de reclassement personnalisé concerne les salariés licenciés pour un motif économique et qui, faisant partie d'une entreprise de moins de mille salariés ou d'une entreprise en liquidation judiciaire, ne peuvent bénéficier d'un congé de reclassement [22 p.1].

La convention du 27 avril 2005 stipule que pour bénéficier de la CRP, le salarié doit notamment justifier de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et justifier des conditions d'attribution de retour à l'emploi du régime de l'assurance-chômage. Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ne sont pas exclus du dispositif de la CRP, qui s'applique alors selon des mesures particulières.

Selon une estimation de l'UNEDIC, pour la période octobre 2003/septembre 2004, 163 500 salariés des PME-PMI indemnisés au titre de l'assurance-chômage seraient éligibles à la convention de reclassement personnalisé [23 p.4].

## **Le mécanisme de la CRP**

L'employeur procédant à un licenciement économique est dans l'obligation d'informer le salarié individuellement et par un document écrit, du contenu de la CRP. A ce document est joint un «bulletin d'acceptation de la CRP» [22 p.2].

A partir de la remise de ce document, le salarié dispose de 14 jours pour refuser ou accepter la CRP [22 p.2].

En cas d'acceptation de la convention par le salarié, le contrat de travail est rompu d'un commun accord, entre l'entreprise et le salarié. Ce dernier perçoit une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de licenciement qu'il aurait perçu s'il avait effectué son préavis [22 p.1 et p.2].

Dans le cas où le délai de réflexion de 14 jours n'est pas expiré, l'employeur doit envoyer au salarié une lettre recommandée avec demande d'acquittement de réception, lui rappelant la date d'expiration du délai. En cas de refus de la CRP, cette lettre sert aussi à notifier au salarié son licenciement économique [22 p.2].

## **Statut et rémunération du salarié en CRP**

Le salarié en CRP est « stagiaire de la formation professionnelle » et n'est pas considéré comme demandeur d'emploi. Il perçoit l'allocation spécifique de reclassement pendant la durée de la CRP, c'est-à-dire huit mois. Durant les trois premiers mois, il perçoit de l'Assedic 80% du salaire de référence, puis 70% de ce salaire [22 p.3].

## **Accompagnement du salarié en CRP**

Huit jours après la signature de la CRP, le salarié se rend à un entretien réalisé par l'ANPE afin de faire un premier bilan de ses compétences professionnelles. Un plan d'action de reclassement personnalisé est ensuite mis en place donnant lieu à un suivi individuel et permettant au salarié de faire un bilan de compétence, une validation des acquis et ou de suivre une formation [22 p.4].

## **Le financement de la CRP**

L'UNEDIC finance les prestations d'accompagnement et les aides au reclassement par les ressources correspondantes mobilisées par la mise en œuvre du Pare (plan d'aide au retour à l'emploi) [22 p.4 et p.5].

Le DIF (droit individuel à la formation) sert également à financer la CRP: l'employeur du salarié est tenu de verser la somme correspondante aux heures de formation capitalisées et non utilisées par le salarié durant la durée de son contrat de travail.

L'entreprise doit également verser à l'assurance-chômage une somme égale aux deux mois de salaire correspondant à l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il n'avait bénéficié de la CRP. [22 p.5]

## **La CRP: un dispositif fragile ?**

La convention du 27 avril 2005 est limitée dans le temps ; elle est applicable jusqu'au 31 décembre 2005. Le renouvellement de la convention dépendra des résultats effectifs de la CRP Sans un nouvel accord interprofessionnel national, la convention cesserait alors de plein droit de produire ses effets [22 p.5].

Les signataires de la convention du 27 avril 2005 sont : le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la confédération générale des PME-PMI (CGPME), l'Union professionnelle artisanale (l'UPA), la Confédération démocratique du travail (CFDT), la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la confédération française de l'encadrement confédération générale des cadres (CFE-CGC) et Force ouvrière (FO) [23 p.6].

Bien qu'ayant participé aux négociations, la CGT (Confédération générale du travail) a refusé de signer la convention. La CGT dénonce la rupture du contrat de travail entre l'entreprise et le salarié et le caractère dégressif de l'allocation. Selon le syndicat, les mesures d'accompagnement et de formation n'apportent aucune innovation par rapport au système déjà existant. Enfin la CGT s'interroge sur le contrat signé entre l'Assedic et le salarié : en effet, le salarié peut perdre son droit à la CRP en cas de refus d'une action de reclassement ou du refus d'une offre d'emploi considérée comme valable [24 p.2 et p.3] [25 p.2].

## CONCLUSION

La loi de programmation pour la cohésion sociale apparaît comme un projet ambitieux, mais très vaste. On peut s'interroger sur la viabilité de toutes les mesures qui, pour beaucoup, sont encore soumises aux décrets et ou au dialogue social ou aux questions budgétaires. Sur le volet emploi, on pense par exemple à la convention de reclassement personnalisé qui doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2005, mais qui pourrait être remise en question le 31 décembre 2005. Ainsi un dialogue de fond doit donc continuer entre l'Etat, les acteurs de l'emploi et de la formation et les partenaires sociaux.

Il sera donc intéressant de suivre l'évolution des nouvelles mesures proposées par la loi en prenant du recul.

# BIBLIOGRAPHIE

## **Corpus 1 : La loi**

[1] Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale  
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0400145L>  
Consulté le 4 avril 2005.

## **Corpus 2 : Service public de l'emploi**

[2] Réforme du service public de l'emploi : loi de cohésion sociale. In : Liaisons sociales (Quotidien).  
« Législation » D/410 - (mardi 22 février 2005) : n°8567 Cahier joint n°14325, p.1-9.

[3] Décret n°2005-259 du 22 mars 2005 fixant les modalités d'attribution de l'aide de l'Etat aux  
maisons de l'emploi et complétant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)  
[http://www.formation-emploi.cci.fr/telechargement/decretmde\\_2005-259.pdf](http://www.formation-emploi.cci.fr/telechargement/decretmde_2005-259.pdf)  
Consulté le 19 mai 2005

## **Corpus 3 : L'apprentissage**

[4] Mesures en faveur de l'apprentissage : loi de cohésion sociale. In : Liaisons sociales  
(Quotidien). « Législation » D/ 272 - (jeudi 10 mars 2005) n°8571 Cahier joint n°14337, p.1-17.

[5] Accord cadre national pour le développement de l'apprentissage  
[http://www.liaisons-sociales.com/PDF/complement\\_815\\_DPcomplet-19-04-05.pdf](http://www.liaisons-sociales.com/PDF/complement_815_DPcomplet-19-04-05.pdf)  
Consulté le 20 mai 2005.

[6] Signature d'un accord entre l'Etat, les branches et les chambres consulaires. In: Inffo Flash. -  
(16 au 30 avril 2005) : n°657, p.6

## **Corpus 4 : Les contrats aidés**

[7] Mesures en faveur de l'emploi : loi de cohésion sociale In : Liaisons sociales (Quotidien).  
« Législation » D/ 409 - (mardi 8 février 2005) : n°8562 Cahier joint n°14315, p.1-15

[8] Les contrats aidés sont relancés In: Entreprise et Carrière. (Magazine) - (du 23 au 29 novembre  
2004) : n°739, p.22-24

[9] Le CIVIS  
<http://www.travail.gouv.fr/civis.pdf>.  
Consulté le 19 mai 2005

[10] Mise en œuvre du contrat d'avenir : Circulaire DGEFP In : Liaisons sociales (Quotidien).  
« Législation » D/ 411 - (vendredi 25 avril 2005) : n°8581 Cahier joint n°14362, p.1-18

[11] Le contrat d'avenir : un modèle vierge de contrat  
[http://www.travail.gouv.fr/Infos\\_pratiques/pdf/12500-01.pdf](http://www.travail.gouv.fr/Infos_pratiques/pdf/12500-01.pdf)  
Consulté le 18 mai 2005.

[12] Fiches pratiques : le contrat d'avenir.  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=723&idnvUn=110&idnvDeux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=723&idnvUn=110&idnvDeux=138)  
Consulté le 19 mai 2005

[13] Fiches pratiques : le contrat d'insertion- revenu minimum d'activité.  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=703&idnvUn=110&idnvDeux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=703&idnvUn=110&idnvDeux=138)

Consulté le 19 mai 2005

[14] Fiches pratiques : le contrat initiative emploi conclu à partir du 1/05/05  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=722&idnvUn=110&idnvD eux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=722&idnvUn=110&idnvD eux=138)

Consulté le 19 mai 2005

[15] Fiches pratiques : le contrat de professionnalisation  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=712&idnvUn=110&idnvD eux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=712&idnvUn=110&idnvD eux=138)

Consulté le 19 mai 2005

[16] Fiches pratiques : le contrat initiative emploi conclu à partir du 30/04/05  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=579&idnvUn=110&idnvD eux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=579&idnvUn=110&idnvD eux=138)

Consulté le 19 mai 2005

[17] Fiches pratiques : le contrat d'accompagnement dans l'emploi  
[http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/asp/details\\_pratiques.asp?idFch=721&idnvUn=110&idnvD eux=138](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/asp/details_pratiques.asp?idFch=721&idnvUn=110&idnvD eux=138)

Consulté le 19 mai 2005

[18] Trois décrets du plan de cohésion sociale ont été publiés. In: Inffo Flash.- (16 au 31 mars 2005) : n°655, p.3

[19] Décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0510423D>

Consulté le 19 mai 2005.

[20] 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 : Décret en Conseil d'Etat)

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0510422D>

Consulté le 19 mai 2005

[21] Décret n°2005-265 du 24 mars 2005 modifiant le régime juridique du contrat- revenu minimum d'activité

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0510482D>

Consulté le 19 mai 2005.

### **Corpus 5 : La Convention de reclassement personnalisé**

[22] La convention de reclassement personnalisé: entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin. In : Liaisons sociales (Quotidien) « Législation » D/ 414.- (mardi 22 février 2005) : n°8589 Cahier joint n°14382, p.1-11.

[23] Accord professionnel relatif à la convention de reclassement personnalisé. Mardi 3 mai 2005 Hôtel du Châtelet.

[http://www.travail.gouv.fr/actualités/pdf/DP\\_Convention\\_de\\_Reclassement\\_Personnalise.pdf](http://www.travail.gouv.fr/actualités/pdf/DP_Convention_de_Reclassement_Personnalise.pdf)

Consulté le 16 mai 2005

[24] Position du CEF sur l'ANI relatif à la CRP.

<http://www.fnic.cgt.fr/news.php?id=83>.

Consulté le 22 mai 2005

[25] Convention de reclassement personnalisé

[http://www.sante.cgt.fr/article.php3?id\\_article=544](http://www.sante.cgt.fr/article.php3?id_article=544).

Consulté le 22 mai 2005.