

Paris,
le mardi 16 mars 2004

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Objet : Décret n°2003-644 du 11 juillet 2003 relatif à l'insertion des jeunes dans la vie sociale portant création d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Le décret n°2003-644 du 11 juillet 2003, publié au Journal officiel du 13 juillet 2003, relatif à l'insertion des jeunes dans la vie sociale, crée le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Il a été complété par une circulaire DGEFP n°2003 du 20 octobre 2003.

Ce nouveau dispositif permet aux organismes de droit privé à but non lucratif, ayant signé une convention avec l'État, de bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils concluent un contrat avec un jeune, porteur d'un projet personnel à vocation sociale et humanitaire concernant notamment le domaine de l'intégration, de la politique de la ville et du sport.

Les organismes de Sécurité sociale, hormis les Caisses nationales, étant éligibles au dispositif, comme le précise la lettre ministérielle du 9 février 2004, je vous transmets une note technique sur le sujet.

LE CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE CIVIS

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) est un contrat de travail à durée déterminée, mis en place par décret destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes, non qualifiés ou peu qualifiés, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi.

I. Les bénéficiaires du CIVIS :

Il s'agit de jeunes :

- âgés de 18 à 22 ans révolus ; si l'intéressé a plus de 22 ans, l'échéance du contrat doit intervenir avant que l'intéressé n'atteigne 25 ans ;
- sans emploi ;

- titulaires ou non du baccalauréat (général, technologique ou professionnel) ou ayant abandonné leurs études supérieures avant l'obtention du DEUG (ou équivalent) ;
- porteurs d'un projet à vocation sociale et humanitaire concernant notamment (la liste n'est pas exhaustive) le domaine de l'intégration, de la politique de la ville, du sport...

II. Le contrat de travail :

Aucune embauche ne peut intervenir avant la signature d'une convention avec l'État. Le contrat doit comporter la mention du fait qu'il est conclu dans le cadre d'une telle convention.

Le contrat de travail, à durée déterminée, est conclu en application de l'article L.122-2 du code du travail (embauche dans le cadre de la politique de l'emploi).

Sa durée maximale est de 3 ans (ou le temps nécessaire pour que le jeune embauché atteigne l'âge de ses 25 ans si le contrat a été conclu après ses 22 ans).

Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque le contrat de travail est à temps partiel, la durée de travail stipulée doit être au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable dans l'organisme employeur.

Il convient toutefois de ne pas écarter l'incidence de la jurisprudence de la Cour de cassation, relative aux dispositions de l'article 17 de la Convention collective, pour apprécier la durée d'un tel contrat lors de sa conclusion au sein d'un organisme de l'Institution.

S'agissant du régime du contrat, la circulaire DGEFP n°2003 du 20 octobre 2003 précise que :

- l'indemnité de précarité de l'article L.122-3-4 n'est pas due, sauf disposition conventionnelle plus favorable,
- le délai de carence entre deux contrats ne s'applique pas : deux contrats du même type peuvent donc se succéder sur un même poste,
- on peut renouveler une fois le contrat sans que la durée maximale prévue à l'article L.122-1-2 s'applique (18 mois),
- les salariés sont décomptés dans les effectifs de l'organisme pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif,
- en matière de rupture du contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 122-3-8 s'appliquent (rupture du contrat en cas d'accord entre les parties, faute grave ou force majeure ainsi que lorsque le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée).

III. Le bénéfice de l'aide financière

La convention qui permet l'obtention de l'aide de l'État (et le cas échéant, d'une ou plusieurs collectivités territoriales) doit répondre aux exigences d'un cahier des charges.

Les organismes locaux et régionaux de Sécurité sociale devront donc définir, dans les conventions et les cahiers des charges, les caractéristiques de leur activité sociale et les missions confiées aux jeunes.

Ce cahier des charges est élaboré par le représentant de l'État dans le département (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - DDTEFP -), en concertation avec les collectivités territoriales intéressées selon le modèle déterminé par la circulaire ministérielle (ce

dernier est à la disposition des organismes auprès de la direction des relations du travail de l'Ucanss sur simple demande écrite, ou par mail à drt@ucanss.fr).

- **Contenu du cahier des charges**

Il doit notamment préciser :

- les caractéristiques de l'activité d'utilité sociale développée par l'organisme employeur, dans laquelle s'inscrit le projet personnel,
- la cohérence des actions de l'organisme avec les objectifs d'insertion dans la vie sociale,
- la définition des besoins des jeunes, notamment en matière d'orientation et de formation professionnelle.

- **Contenu de la convention :**

La convention mentionne notamment pour chaque contrat éligible à l'aide :

- l'activité confiée au jeune ;
- la durée du travail du salarié ;
- les objectifs fixés pour assurer au jeune un parcours personnalisé, les actions de formation, de tutorat, de professionnalisation et de validation des acquis destinées à préparer l'accès à l'emploi à l'issue du contrat ;
- la Convention collective applicable ;
- le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat (et s'il y a lieu des collectivités territoriales) ;
- les modalités du contrôle et de l'application de la convention.

- **Instruction des demandes de conventionnement**

Le représentant de l'État dans le département (DDTEFP) instruit et contrôle l'exécution de la convention. Il peut demander à l'employeur de fournir tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et, le cas échéant, d'entraîner sa résiliation.

La signature de la convention individuelle par le Préfet du département vaut acceptation de la prise en charge et autorisation d'embauche du jeune.

- **Montant et versement de l'aide**

- **Versement de l'aide financière**

L'aide est versée à compter de la date d'embauche du jeune et pendant toute la durée d'exécution de son contrat de travail.

- **Montant de l'aide :**

Le montant de l'aide de l'État est calculé forfaitairement en référence au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) incluant les cotisations et contributions patronales de toutes natures dont le paiement est exigé à raison du versement du salaire.

Le montant de l'aide de l'État ne peut dépasser 33% du Smic.

Toutefois le montant de l'aide peut atteindre 66% du Smic lorsque l'activité visée par la convention concerne les domaines de l'aide aux personnes menacées d'exclusion, de l'aide aux personnes âgées ou handicapées, du lien social dans les quartiers relevant de la politique de la ville, de la politique de l'intégration, ou du sport.

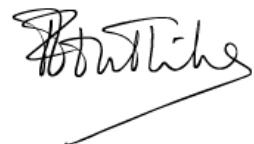
• Aide complémentaire :

Lorsque le jeune rencontre des difficultés particulières d'insertion, une aide complémentaire (et forfaitaire) de l'État peut être attribuée à l'organisme employeur pour l'accompagnement, l'encadrement et la formation du jeune embauché.

• Montant de l'aide en cas de travail à temps partiel :

Pour les salariés à temps partiels, le montant de l'aide est réduit selon le rapport entre la durée prévue au contrat de travail et la durée légale (ou la durée conventionnelle si elle est inférieure).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine

Directeur