

Le Cirma à compter de 2005

Textes de référence : Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 et décret n° 2005-265 du 24 mars 2005 relatif au régime juridique du CIRMA Lettre circulaire ACOSS n° 2005-048 du 3 mars 2005. Circulaire DGEFP n° 2005/14 du 24 mars 2005. Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale. Décret n°2006-342 du 22 mars 2006 Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux. Décret n°2006-456 du 20 avril 2006

ATTENTION : A compter du 1er janvier 2010 et suite à la mise en place du Contrat Unique d'Insertion (CUI), il n'est plus possible de conclure un nouveau CIRMA. Les contrats conclus avant le 1er janvier 2010, continuent de produire leurs effets selon les règles détaillées ci-après. Dans les départements d'Outre-Mer, la mise en oeuvre du Contrat Unique d'Insertion (CUI) étant prévue au 1er janvier 2011, il est possible de conclure des CIRMA en Outre-Mer jusqu'au 31 décembre 2010.

L'article 54 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 modifie le régime du CIRMA initialement créé par une loi de 2003. Désormais, ce dispositif est exclusivement réservé aux employeurs relevant du secteur marchand. Cette loi introduit de nombreuses modifications quant au régime juridique du CIRMA et prévoit que ce contrat n'ouvre plus droit à une exonération spécifique de cotisations mais uniquement à une aide. En outre, il vous sera possible de cumuler l'aide versée par le département dans le cadre du dispositif CIRMA avec la réduction FILLON. Ces conventions peuvent être conclues depuis le 26 mars 2005. Attention : La loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux publiée au Journal officiel du 24 mars 2006 apporte des adaptations au contrat insertion revenu minimum d'activité. La condition d'ancienneté de perception des minima sociaux est supprimée : ainsi, pour pouvoir conclure un CIRMA, les personnes éligibles n'ont plus à justifier d'une condition d'ancienneté dans l'ouverture de leur droit aux allocations (initialement fixée à 6 mois au cours des 12 mois précédant la date de conclusion de la convention). Il est désormais possible de conclure un Cirma sous forme de contrat à durée indéterminée.

Qui est concerné ?

Les employeurs visés :

Le CIRMA est exclusivement réservé aux employeurs relevant du secteur marchand, qui sont tenus d'assurer leurs salariés contre le risque privation d'emploi en vertu des articles L. 5422-13, L.5424-1 3° et 4° du code du travail ; sont également visés les employeurs de la pêche maritime. Les particuliers employeurs sont exclus de ce dispositif. Le CIRMA est applicable dans les départements d'outre mer.

Les bénéficiaires :

- Les personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi bénéficiant du RSA. Il peut s'agir : - des allocataires du RSA ou leurs ayants droit. Sont considérés comme ayants droit au titre du RSA : les conjoints, les concubins, enfants et autres personnes à la charge de l'allocataire. - Les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS). - Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) dont les droits sont ouverts depuis au moins 6 mois au cours de 12 derniers mois précédant la signature de la convention. La condition imposant d'avoir bénéficié d'une des allocations précitées depuis une certaine durée pour être éligible au CIRMA a été supprimée par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi.

La convention CIRMA

Conditions préalables à la conclusion de la convention

Les conditions à remplir si vous souhaitez conclure une convention CIRMA sont les suivantes : - N'avoir procédé à aucun licenciement pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent la date d'effet du CIRMA. - L'embauche

ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié sous CDI. - Etre à jour dans le paiement des cotisations et contributions auprès de l'URSSAF.

Conclusion de la convention

Préalablement à l'embauche, vous devez conclure une convention avec la collectivité débitrice de la prestation perçue par le bénéficiaire du CIRMA : il s'agit du président du conseil général pour les titulaires du RSA, et du pôle emploi pour les titulaires de l'ASS ou de l'AAH. La convention doit être établie selon un modèle type :

- le formulaire CERFA n°12537*01 pour les titulaires de l'ASS et de l'AAH.
- le formulaire CERFA n°12538*01 pour les titulaires du RSA

La convention est conclue pour une durée initiale de 6 mois ou de 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine, et ne peut excéder 18 mois, renouvellement inclus. Elle prend effet à la date d'embauche qui ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention. De même, préalablement au renouvellement du contrat, vous devez adresser au conseil général ou au pôle emploi une demande de renouvellement de la convention par voie d'avenant.

La communication de la convention :

L'URSSAF ou la CGSS est destinataire d'un exemplaire de la demande de convention et des avenants de renouvellement, dès la réception de ceux-ci par le président du conseil général ou le pôle emploi. Ces organismes disposent d'un délai de quinze jours pour apprécier si vous êtes à jour ou non des cotisations et contributions sociales. La condition est appréciée à la date de réception de la demande de convention ou d'avenant de renouvellement. Si cette condition n'est pas remplie, l'Urssaf adresse une notification au président du conseil général ou au pôle emploi. Si cette notification intervient après la conclusion de la convention ou de l'avenant de renouvellement, le président du conseil général ou le pôle emploi dénonce la convention ou l'avenant.

Le suivi de l'exécution de la convention

L'employeur doit fournir, à la demande du président du conseil général ou du pôle emploi, dans un délai de 7 jours, tout élément lui permettant de s'assurer de la bonne exécution de la convention notamment : les attestations de présence du bénéficiaire et les justificatifs relatifs au RSA, à l'ASS, une copie du contrat et de ses avenants, une copie de toute pièce justificative attestant des actions de formations et de la participation du bénéficiaire, un bilan de parcours d'insertion etc.

La suspension et la dénonciation de la convention

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le Président du Conseil Général ou le pôle emploi peuvent, à l'issue d'un délai de 7 jours laissé à l'employeur pour formuler ses observations, suspendre ou dénoncer la convention de CIRMA.

Nature du contrat

Le CIRMA est un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée conclu entre le bénéficiaire de l'une des allocations précitées et l'employeur. Le CIRMA peut également être conclu avec une entreprise de travail temporaire, dans ce cas c'est un contrat de travail temporaire. Les règles relatives au respect des délais de carence et au versement d'une indemnité de mission ne sont pas applicables au CIRMA. Le CIRMA peut être conclu pour un temps plein ou à temps partiel.

Durée et rupture du CIRMA

Durée

Lorsqu'il n'est pas conclu pour une durée indéterminée, le CIRMA est conclu pour une durée initiale est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine). Il peut être renouvelé 2 fois (soit 18 mois au maximum), sous réserve du renouvellement de la convention entre l'employeur et les pouvoirs publics. Il est conclu pour une durée hebdomadaire minimale de 20 heures mais cette durée peut varier sur tout ou partie de l'année, dans la limite de la durée légale de 35 heures par semaine.

Rupture et suspension du contrat

Le contrat de travail pour une durée déterminée ou sous la forme d'un contrat temporaire peut être rompu avant son terme, à la demande de votre salarié s'il trouve un CDI, un CDD d'au moins 6 mois ou une formation conduisant à une qualification. Le contrat de travail peut être suspendu à la demande de votre salarié pour effectuer une période d'essai lui permettant d'être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai le contrat est rompu sans préavis. Dans les cas de suspension, de renouvellement ou de rupture anticipée du contrat, l'employeur doit informer l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu et les organismes chargés du versement de l'aide dans le délai de sept jours.

Cumul avec une autre activité

Le CIRMA peut se cumuler avec une autre activité salariée dans la limite de la durée maximum du travail applicable.

Rémunération

Le montant du RMA versé par l'employeur est au moins égal au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées. L'intégralité du RMA est soumis aux cotisations patronales de Sécurité sociale.

Aide attachée au CIRMA

Les employeurs du secteur marchand bénéficient d'une aide versée par l'organisme débiteur du RSA ou de l'ASS, perçue par le bénéficiaire du contrat. Cette aide est versée pour les bénéficiaires : - du RSA, par le département ou l'organisme délégataire, pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006, le montant de l'aide versée par le département est minoré de 12%, l'Etat prenant en charge le montant correspondant à cette part de 12%, le versement est effectué par le CNASEA. - de l'ASS ou de l'AAH par le CNASEA. Cette aide est égale au montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule

En cas de dénonciation de la convention, de suspension du contrat ou de rupture anticipée du contrat (sauf certains cas de rupture intervenus pour des motifs limitativement énumérés), le versement des aides est interrompu et les sommes indûment perçues sont reversées. Par exception, dans certains cas de suspension donnant lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, les aides peuvent continuer à être versées.

Le contrat CIRMA en vigueur depuis le 26 mars 2005 n'ouvre pas droit à une exonération spécifique de cotisations sociales. L'exonération des cotisations patronales applicable aux employeurs du secteur non marchand attachée à l'ancien dispositif CIRMA en vigueur jusqu'au 25 mars 2005 a été supprimée. A noter que les conventions CIRMA issu de l'ancien dispositif créé par la loi du 18 décembre 2003 en cours d'exécution au 26 mars 2005 peuvent continuer à s'appliquer jusqu'à leur terme et demeurent régies par les anciennes dispositions (cf lettre circulaire ACOSS n°2004-86 du 13 avril 2004 et n°2004-154 du 5 novembre 2004).

Cumul possible avec la réduction Fillon

L'aide du département ne peut pas être cumulée pour un même poste de travail avec une aide de l'Etat à l'emploi. En revanche, il est possible de cumuler cette aide avec la réduction Fillon.