

# Guide des aides économiques

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



Direction Départementale du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

### Synthèse

Ce contrat (CI-RMA) vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sur les conséquences de la création du RSA, voir ci-dessous). La personne embauchée bénéficie d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, à temps partiel (20 h minimum par semaine) ou à temps plein, d'une durée de 6 mois minimum (ou de trois mois pour certains bénéficiaires) renouvelable. Le CI-RMA peut également être conclu en contrat à durée indéterminée.

L'employeur doit conclure avant l'embauche une convention avec Pôle emploi (ou un organisme participant au service public de l'emploi) ou le Conseil général et bénéficie, pour chaque contrat, d'une aide spécifique. Le bénéficiaire du CI-RMA perçoit une rémunération de la part de l'employeur, et continue de percevoir son allocation mais diminuée, en principe, du montant de l'aide versée par le Conseil général à l'employeur. Le CI-RMA peut faire l'objet d'une suspension ou, s'il prend la forme d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, d'une rupture anticipée dans certaines situations.

### A savoir

Comme le prévoit la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 citée en référence, le dispositif du CI-RMA (et celui du contrat d'avenir sera abrogé à compter du 1er janvier 2010, date d'entrée en vigueur du nouveau « contrat unique d'insertion » créé par cette même loi. Les CI-RMA conclus antérieurement à cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions mentionnées ci-dessous, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1er janvier 2010. En

outre, à compter du 1er juin 2009, date d'entrée en vigueur, en métropole, du revenu de solidarité active (RSA), des conventions individuelles se rapportant aux CI-RMA pourront être conclues, pour les bénéficiaires du RSA financé par les départements, les bénéficiaires de l'ASS et les bénéficiaires de l'AAH, jusqu'au 31 décembre 2009. On rappelle que le RSA remplacera, à compter du 1er juin 2009, le RMI, l'allocation de parent isolé (API) et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité ; dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, cette date est fixée au 1er janvier 2011, au plus tard.

### Quels sont les bénéficiaires ?

Le CI-RMA concerne les bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH. À compter du 1er juin 2009, date d'entrée en vigueur, en métropole, du revenu de solidarité active (RSA), des conventions individuelles se rapportant aux CI-RMA pourront être conclues, pour les bénéficiaires du RSA financé par les départements, les bénéficiaires de l'ASS et les bénéficiaires de l'AAH, jusqu'au 31 décembre 2009 (voir précisions ci-dessus).

Peuvent également conclure un CI-RMA les personnes titulaires de l'une de ces allocations qui bénéficient d'un aménagement de peine ainsi qu'au moment de leur libération, les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées.

L'inscription préalable sur la liste des demandeurs d'emploi n'est pas une condition pour conclure un CI-RMA.

Pour les bénéficiaires du RMI :

- le CI-RMA peut être conclu par l'allocataire lui-même et ses « ayants droit » : conjoint ou concubin, enfants et autres personnes à sa charge ;
- le CI-RMA peut tenir lieu de contrat d'insertion que tout bénéficiaire du RMI doit en principe conclure dans les 3 mois de la mise en paiement de son allocation.

À titre expérimental, afin d'améliorer les conditions d'incitation financière au retour à l'emploi et de simplifier l'accès aux contrats de travail aidés (CI-RMA et contrat d'avenir), les départements volontaires qui ont conclu, à cette fin, une convention avec l'État, sont autorisés à déroger à certaines dispositions légales régissant ces contrats. Les domaines sur lesquels peuvent porter ces dérogations sont précisés à l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 modifiée. Pour la mise en œuvre de cette expérimentation, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGE-FP) a élaboré deux formulaires CERFA spécifiques dont l'utilisation est obligatoire : convention avec l'employeur (cerfa 13620\*01) et annexe à la convention financière (cerfa n°51235#01). Sur la suppression programmée de ces expérimentations, compte tenu de la généralisation du RSA et de la création d'un « contrat unique d'insertion », on peut se reporter aux précisions figurant à l'article 30 de la loi du 1er décembre 2008 citée en référence.

### Quels sont les employeurs concernés ?

Tous les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage peuvent conclure des CI-RMA :

- établissements industriels et commerciaux ou agricoles,
- offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations ...

Les entreprises de pêche maritime sont également concernées, de même que les entreprises, sociétés et organismes en régime d'auto-assurance : établissements publics industriels et commerciaux des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte, chambres des métiers...

Les particuliers employeurs ne peuvent conclure de CI-RMA, de même que les collectivités territoriales (ces dernières peuvent conclure des « contrats d'avenir » ou des « contrats d'accompagnement dans l'emploi »).

### Quelles sont les formalités ?

Pour pouvoir procéder à une embauche dans le cadre d'un CI-RMA, les employeurs éligibles doivent préalablement à l'embauche, conclure une convention avec :

- le président du Conseil général, pour les bénéficiaires

du RMI,

- et, pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH, soit Pôle emploi ou l'un des organismes mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du Code du travail, soit l'un des organismes mentionnés aux 3° et 4° de ce même article dans le cadre des missions d'insertion professionnelle qui leur sont confiées par l'État.

À compter du 1er juin 2009, date d'entrée en vigueur, en métropole, du revenu de solidarité active (RSA), des conventions individuelles se rapportant aux CI-RMA pourront être conclues, pour les bénéficiaires du RSA financé par les départements, les bénéficiaires de l'ASS et les bénéficiaires de l'AAH, jusqu'au 31 décembre 2009 (voir précisions ci-dessus). Les conventions individuelles qui concerneront des bénéficiaires du RSA financé par le département seront conclues par le président du conseil général.

Cette convention doit être conforme à un modèle type : le CERFA n° 12537\*01 : Contrat insertion Revenu Minimum d'Activité (RMA) - Convention entre L'État et l'employeur. et l'employeur au profit des bénéficiaires de l'ASS, de l'API » et de l'AAH ou le CERFA n° 12538\*01 : Contrat insertion Revenu Minimum d'Activité (RMA) - Convention entre le Conseil Général et l'employeur.

Une fois conclue, la convention de CI-RMA prend effet à compter de la date d'embauche. La date d'embauche ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention. Une copie doit en être adressée, par la collectivité débitrice de l'allocation, au bénéficiaire du contrat.

La convention :

- est conclue pour une durée initiale minimale de six mois, ou de trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- détermine les conditions de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion ;
- prévoit des actions et fixe des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience

et précise les conditions de leur mise en œuvre par l'employeur. Les actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ne sont pas obligatoires mais sont recommandées.

La convention peut être renouvelée jusqu'à deux fois. Lors de la demande de renouvellement, les services de l'organisme ou l'institution signataire de la convention initiale (voir ci-dessus) effectuent un bilan des actions de formation et d'accompagnement réalisées. Le renouvellement est accordé si l'employeur a respecté ses obligations contractuelles et si ce renouvellement est nécessaire au parcours d'insertion du salarié (sur les dispositions applicables à compter du 1er juin 2009, voir ci-dessus).

La convention de CI-RMA peut être conclue par un employeur si les conditions suivantes sont réunies :

- l'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du CI-RMA ;
- l'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du CI-RMA ;
- l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous CDI. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par le signataire de la convention). Cette dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide versée par la collectivité débitrice ;
- l'employeur est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

### Quelles sont les caractéristiques du CI-RMA ?

#### Forme et durée du contrat de travail

Le CI-RMA peut revêtir la forme d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat à durée indéterminée. Il doit obligatoirement être écrit.

Lorsqu'il n'est pas conclu pour une durée indéterminée, les règles suivantes s'appliquent :

- le CI-RMA est conclu pour une période initiale minimale de 6 mois (ou de trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) ;
- sous réserve du renouvellement de la convention liant l'employeur et la collectivité débitrice de la prestation dont bénéficie le titulaire du contrat (Etat ou Conseil général selon le cas), le CI-RMA peut être renouvelé deux fois sans pouvoir excéder une durée totale de 18 mois, renouvellements compris. La durée minimale du renouvellement est de 3 mois ;
- la durée de la période d'essai est de un mois, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée moindre.

Lorsqu'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée, le CI-RMA est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail du code du travail, sauf en ce qui concerne le nombre maximal de renouvellements. Il en résulte notamment que les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats ne lui sont pas applicables, de même que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

Le CI-RMA conclu pour une durée déterminée ou qui prend la forme d'un contrat de travail temporaire peut être rompu avant son terme en cas de faute grave ou de force majeure ; il peut également l'être, à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'est donc pas obligatoire), lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois, ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification.

En cas de rupture du contrat à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire pour un motif autre que celui visé ci-dessus (rupture à l'initiative du salarié en cas d'embauche ou de formation), ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé, ou encore en cas de rupture du contrat à durée indéterminée, 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 jusqu'au réexamen des droits de l'intéressé.

Quelle que soit la forme du contrat de travail, le CI-RMA peut être suspendu à la demande du salarié, afin de permettre à ce dernier d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

### Durée du travail

Le CI-RMA peut être un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, la durée minimale hebdomadaire de travail devant alors être d'au moins 20 heures.

Lorsqu'il revêt la forme d'un contrat de travail temporaire à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de la durée du contrat sous réserve qu'elle :

- n'excède pas d'un tiers la durée mentionnée au contrat et n'atteigne pas la durée légale (35 heures hebdomadaire) ;
- ne soit pas inférieure de plus d'un tiers à celle mentionnée au contrat ;
- n'excède pas, en moyenne, la durée mentionnée au contrat sur la durée du contrat.

Dans ce cas :

- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail doit être communiqué par écrit au salarié une semaine au moins avant le début de la mission ;
- le contrat doit prévoir les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de celui-ci pendant les jours travaillés et les conditions et délais dans lesquels les horaires de travail de la mission sont notifiés par écrit au salarié.

### Quel est le statut du bénéficiaire du contrat ?

Le bénéficiaire du CI-RMA a un statut de salarié à part entière ; il est soumis aux mêmes règles légales et conventionnelles que les autres salariés de l'établissement qui l'emploie.

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, il perçoit une rémunération égale au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effec-

tuées.

Parallèlement à son salaire, le salarié titulaire d'un CI-RMA peut dans certains cas continuer à percevoir une partie de l'allocation dont il bénéficiait à l'entrée dans ce contrat (ASS, AAH, ...) : le montant de cette allocation est, en principe, diminué du montant de l'aide versée à l'employeur, soit du montant du RMI accordée à une personne isolée (454,63 € pour 2009 ; ) (et, à compter du 1er juin 2009, du montant forfaitaire du RSA pour une personne isolée, voir précisions ci-dessous). Sur cette question, il convient de se renseigner auprès des organismes débiteurs de l'allocation en cause : CAF (ou MSA) pour le RMI, l'API ou l'AAH (et, à compter du 1er juin 2009, pour le RSA qui remplacera le RMI et l'API), Pôle emploi (nouvelle institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC) pour l'ASS.

Les titulaires de l'AAH embauchés dans le cadre d'un CI-RMA conservent en outre, pendant la durée de la convention de CI-RMA, les droits qui leur sont garantis en leur qualité de bénéficiaires de l'AAH (comme, par exemple, sous certaines conditions, l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle).

Comme le prévoit l'article L. 1111-3 du Code du travail, les bénéficiaires du CI-RMA ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée de la convention, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2009 ; à compter du 1er janvier 2010, les titulaires d'un CI-RMA seront pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, selon les dispositions de droit commun telles qu'elles figurent, notamment, à l'article L. 1111-2 du code du travail

### À quelles aides l'employeur a-t-il droit ?

#### Nature des aides

L'employeur qui procède à une embauche dans le cadre d'un CI-RMA bénéficie, pendant la durée de la convention,

d'une aide versée, selon le cas, par le département ou le CNASEA (voir ci-dessous). Le montant de cette aide est égal au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 454,63 € pour 2009. Toutefois, pour les contrats conclus avec des bénéficiaires de l'allocation de RMI, ce montant est pour partie à la charge du Conseil Général (pour 400,08 €) et pour partie à la charge de l'Etat (pour 54,55 € soit 12 % du montant du RMI garanti à une personne isolée).

A compter du 1er juin 2009, date d'entrée en vigueur du RSA, le montant de l'aide versée à l'employeur sera égal au montant forfaitaire du RSA applicable pour une personne isolée (décret à paraître). Pour les CI-RMA conclus avec des bénéficiaires du RSA, ce montant sera pris en charge par l'État à hauteur de 12 %.

L'aide est versée mensuellement et par avance :

- par le Conseil général (ou par délégation du Conseil général par la CAF, la MSA ou le CNASEA) pour les salariés ayant conclu leur CI-RMA en tant que bénéficiaires du RMI. La part prise en charge par l'Etat (voir ci-dessus) est versée à l'employeur par le CNASEA ;
- par le CNASEA pour les salariés ayant conclu leur CI-RMA en tant que bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH. Cette aide est proratisée sur la base d'un trentième indivisible.

En cas de renouvellement du CI-RMA, de suspension du contrat ou de rupture anticipée, l'employeur doit en informer dans un délai de 7 jours francs l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu (CAF ou caisse de mutualité sociale agricole s'agissant de l'AAH, du RMI ou de l'API, et du RSA à compter du 1er juin 2009, Pôle emploi s'il s'agit de l'ASS), l'organisme ou la collectivité chargé du versement de l'aide visée ci-dessus. Il doit alors transmettre à ces organismes les documents dont la liste est donnée l'article D. 5134-124 du Code du travail.

Pour les bénéficiaires du RMI, l'aide peut être complétée par la prise en charge, par le Conseil général, de tout ou

partie des frais liés à l'embauche (par exemple, les frais liés à la visite médicale obligatoire). Il peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour dispenser aux intéressés, pendant la durée de leur temps de travail, une formation.

L'aide n'est cumulable avec aucune autre aide à l'emploi, exception faite de la réduction générale de cotisations prévue par l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale (réduction dite « Fillon »).

### Suspension des aides

En cas de suspension du CI-RMA pour incapacité médicalement constatée (maladie...), accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption, l'employeur doit, dans un délai de 7 jours francs, en informer, l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu (la CAF ou la MSA ou Pôle Emploi) ainsi que l'organisme ou la collectivité chargée du versement de l'aide (selon le cas, Conseil général ou la CAF ou la MSA ou le CNASEA) et transmettre copie des documents justifiant la suspension du contrat pour l'un de ces motifs.

A compter de la date d'effet de la suspension, le versement de l'aide forfaitaire (454,63 € en 2009) afférente à la période est interrompu et si des sommes ont été indûment perçues elles doivent être reversées.

Toutefois, par dérogation à cette règle, en cas de suspension du contrat de travail pour l'un des motifs visés ci-dessus (maladie, maternité...) avec maintien total ou partiel de la rémunération, les aides susvisées afférentes à la période continuent à être versées à l'employeur.

### Reversement des aides

En cas de dénonciation de la convention ou en cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de reverser, selon les cas, au président du Conseil Général (ou à la CAF ou à la MSA ou au CNASEA) l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide à l'employeur visée ci-dessus. Toutefois, les aides reçues ne font pas l'objet

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

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, en cas :

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

En cas de rupture du CI-RMA avant le terme initialement fixé dans la convention ou en cas de dénonciation ou de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, le président du conseil général (ou l'organisme qu'il a chargé du service de l'aide à l'employeur) ou le CNASEA informe l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (c'est-à-dire en principe l'Urssaf) de la rupture du CI-RMA.

La dénonciation de la convention par le président du conseil général ou le délégataire de l'Etat signataire de la convention peut notamment intervenir lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions de ladite convention.

### Contacts

#### Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Cité Administrative Travot

BP 789

85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. : 02.51.45.21.00 - Fax. : 02.51.37.88.51

[www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr](http://www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr)

