

2 - REGLES DE FONCTIONNEMENT DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

2.1 - CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

2.1.1 - Nature du contrat

BRH 1999 RH 67
du 20.12.99

Le CIE est un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois ou à durée indéterminée (Code du travail art. L. 322-4-4). Les dispositions du Code du travail relatives au renouvellement et à la durée totale des contrats à durée déterminée ne s'appliquent pas.

L'employeur n'a pas à motiver la conclusion du contrat.

Le contrat initiative emploi étant un contrat aidé, l'indemnité de précarité n'est pas due à l'issue du CDD.

Le contrat initiative emploi ne peut pas être conclu sous contrat à durée indéterminée intermittent.

C'est un dispositif basé essentiellement sur le versement d'une aide forfaitaire mensuelle (pour certaines catégories de bénéficiaires) et sur une exonération des charges de Sécurité Sociale.

2.1.2 - Public bénéficiaire (cf. annexe 1)

- les demandeurs d'emploi de longue durée
- les bénéficiaires du RMI y compris leur conjoint ou leur concubin
- les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité
- les travailleurs handicapés, les mutilés de guerre ou assimilés (article L.323-1 et suivants du code du travail)
- les bénéficiaires de l'allocation d'assurance veuvage
- les femmes isolées ayant (ou ayant eu) des charges de famille
- les français ayant perdu involontairement leur emploi à l'étranger, dès leur retour en France
- les détenus libérés présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
- les personnes issues d'un CES, d'un CEC ou d'un contrat avec une entreprise d'insertion ou d'intérim d'insertion et qui remplissaient les conditions pour un CIE. Un délai d'une semaine doit être respecté entre les deux contrats si le CIE est un CDD.
- les personnes issues du CERMI (personnes issues du dispositif pour l'emploi des bénéficiaires du RMI)
- les personnes ayant achevé leur service national, depuis 6 mois au moins et 12 mois au plus, sans emploi depuis la fin de celui-ci et répondant, à la date de leur départ au service national à la définition des demandeurs d'emploi de longue durée
- les jeunes âgés de 18 ans à moins de 26 ans, ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle long de l'enseignement secondaire, ou ayant au plus achevé le second cycle court professionnel sans avoir obtenu le diplôme, s'ils ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage visé à l'article L.351-3 du code du travail ou s'ils ont achevé dans les trois mois précédant l'embauche un contrat emploi-solidarité ou un contrat d'orientation.

Concernant ces deux dernières catégories de bénéficiaires, La Poste préconise le recrutement sous CIE pour les personnes de plus de 26 ans mais ne s'interdit pas pour autant le recrutement de celles âgées de 18 à 26 ans lorsqu'elles présentent un profil particulier.

- Prolongation des périodes liées à l'appréciation de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi :

Les périodes de référence au cours desquelles est déterminée l'éligibilité au CIE sont prolongées d'une durée égale aux périodes d'indisponibilité pour maladie, maternité, accident du travail ou stage de formation. Sont ainsi concernées, outre la période d'inscription de 12 mois au cours des 18 derniers mois, celle de 36 mois (demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 24 mois, ou depuis plus de 36 mois en continu), ainsi que la période de 12 mois (demandeurs d'emploi de 50 ans, pour l'application de l'exonération pérenne de l'article L.322-4-6).

2.1.3 - Enchaînements particuliers

Il est possible de conclure un contrat initiative emploi à l'issue :

- d'un contrat pour l'embauche des bénéficiaires du RMI
- d'un CES, d'un CEC, d'un contrat d'insertion lorsque les personnes remplissaient les conditions d'accès au CIE et qu'elles ne les remplissent plus à l'issue de leur contrat. Le CES peut être rompu pour permettre l'embauche du salarié par le même employeur ou par un autre
- d'un CDD si la personne remplit les conditions d'accès au CIE. Toutefois, le CDD ne peut être rompu avant le terme prévu.

2.2 - MODALITES D'EMBAUCHE

La mise en oeuvre d'un contrat initiative emploi est subordonnée à la conclusion d'une **convention entre La Poste et l'agence nationale pour l'emploi (ANPE)**, agissant au nom de l'Etat.

L'article L.322-4-2 assigne au CIE un objectif d'insertion professionnelle durable des bénéficiaires. C'est pourquoi, lorsque l'ANPE signe une convention avec un employeur, elle doit être en mesure d'apprécier si ladite convention répond à cet objectif.

A cet effet, elle examine en particulier:

- le nombre de CIE ou de contrats aidés dont l'entreprise bénéficie ou a bénéficié, compte tenu de l'effectif total.
- le devenir des bénéficiaires de CIE antérieurs et notamment leur maintien dans l'entreprise pendant ou à l'issue du CIE.
- le nombre de ruptures anticipées de CIE ainsi que les motifs de rupture.
- l'existence de recrutements successifs de salariés sous CIE sur un même poste.

Attention: Certaines dispositions particulières relatives au public bénéficiaire, à la durée du CDD, aux aides versées (...) peuvent être prises par l'ANPE locale. Par conséquent, il est conseillé de se rapprocher de l'ANPE locale pour connaître la totalité des conditions de recrutement des CIE.

La convention est remplie et signée à l'ANPE ou sur rendez-vous avec un Conseiller de l'ANPE intervenant dans l'Entreprise, avant la date d'embauche du salarié.

Les pièces à fournir pour l'établissement de la convention sont les suivantes:

1 - Un original et une copie du contrat de travail, mentionnant (cf. Annexes 2 et 3) :

- les références de La Poste et le nom du salarié
- le type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée)
- l'horaire hebdomadaire (16 heures minimum)
- l'horaire mensuel (soit horaire hebdo multiplié par 4,3333)
- la durée de la période d'essai
- le salaire mensuel brut
- l'intitulé du poste
- le lieu de travail
- les signatures des deux parties

2- Un Relevé d'Identité Postal original de l'Entreprise

3- Selon la situation du salarié, au moment de l'embauche, joindre (pièces à fournir par le salarié):

- photocopie de la pièce d'identité du salarié
- l'historique d'inscription à l'ANPE du demandeur d'emploi
- le dernier avis de paiement du RMI
- la reconnaissance de travailleur handicapé
- la notification ASSEDIC pour les bénéficiaires de l'A.S.S.
- pour les personnes de moins de 26 ans : attestation sur l'honneur de non versement d'allocations ASSEDIC et non diplômé (datée et signée)

4 - Une procuration de signature (pour La Poste, le signataire doit être un responsable ayant reçu délégation de signature)

5 - Un avenant formation s'il est déjà prévu une formation du salarié au moment du dépôt de la convention CIE

L'agence locale pour l'emploi transmet le feuillet n°1 accompagné d'une copie du contrat de travail et du RIP à la Direction régionale de l'agence, pour paiement, et conserve le feuillet n°2. Elle transmet le feuillet n°3 à la DDTEFP.

Les feuillets n°4 et 5 sont remis à La Poste qui transmet à l'URSSAF le volet n°4 de la convention permettant de faire valoir ses droits à l'exonération des charges sociales. La Poste conserve le feuillet n°5.

Note : lorsqu'après la signature d'une convention de CIE, l'ANPE se rend compte de l'absence d'une condition de fond du CIE, qui la rend illégale, elle doit retirer la convention dans les deux mois qui suivent la signature. Dans ce cas, la convention est censée n'avoir jamais existé.

Si l'illégalité est découverte après ces deux mois, la décision est devenue définitive. L'ANPE doit dénoncer la convention, mais cette dénonciation n'a pas d'effet rétroactif. La convention prend fin à la date de la dénonciation. L'ensemble des aides dues jusqu'à cette date seront versées.

2.3 - EXECUTION DU CONTRAT

2.3.1 - Statut du salarié sous CIE

Le titulaire du CIE est salarié de l'entreprise et bénéficie par conséquent des dispositions de la Convention commune La Poste-France Télécom.

Il peut exercer plusieurs activités dès lors qu'elles relèvent du même groupe fonctionnel ou niveau de classification.

2.3.2 - Durée du travail

Le CIE peut être à temps plein ou à temps partiel.

Dans ce dernier cas, la durée du travail doit être d'au moins 16 heures par semaine en moyenne.

Lorsque la répartition est effectuée sur le mois, il n'est pas nécessaire que toutes les semaines donnent lieu à un travail d'au moins 16 heures.

Toutefois, aucune durée minimale n'est exigée si le contrat est conclu avec une personne handicapée contrainte à des horaires limités pour des raisons médicales et présentant une attestation du médecin de prévention de La Poste.

2.3.3 - Limitation du recours au CIE

La DDTEFP vérifie que l'embauche sous CIE ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous CDI ou n'entraîne pas un tel licenciement, sous peine de dénonciation de la Convention et du remboursement par La Poste de l'ensemble des aides perçues. Toutefois, dans le 1er cas, lorsque le licenciement est motivé par une cause réelle et sérieuse, la nouvelle embauche peut ouvrir droit au CIE.

De plus, aucun contrat CIE ne peut être conclu s'il a été procédé à un ou des licenciement(s) pour suppression d'emploi ou compression de personnel dans les 6 mois précédant la date d'embauche sous CIE.

Cette condition s'apprécie au niveau de l'établissement.

L'ANPE vérifie cette dernière condition auprès de la DDTEFP. La date à considérer est celle de la rupture du contrat de travail, c'est à dire le dernier jour de travail effectué.

2.4 - AVANTAGES LIES A L'EMBAUCHE

2.4.1 - Exclusion de l'effectif

Jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de la date d'embauche ou pendant toute la durée du CDD, les bénéficiaires des CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, à l'exception de celles concernant la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.4.2 - Aide forfaitaire de l'Etat

L'embauche de certains bénéficiaires prioritaires ouvre droit, par salarié et par mois, au versement par l'ANPE d'une aide forfaitaire de l'Etat (cf. Annexe 1).

Cette aide est proratisée lorsqu'il s'agit de temps partiel: le montant de l'aide est alors réduit par application d'un coefficient égal au rapport entre la durée prévue dans le contrat et la durée légale ou conventionnelle (DHT de l'établissement ou du service).

Le versement de cette aide intervient à la fin du troisième mois, du douzième mois et du dernier mois du contrat s'il est à durée déterminée ou du vingt-quatrième mois du contrat s'il est à durée indéterminée sur présentation par La Poste auprès de l'ANPE d'un justificatif attestant l'emploi du bénéficiaire (bulletin de salaire).

2.4.3 - Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (cf. annexe 5 au présent article 2)

a) Cotisations exonérées

La Poste est exonérée du paiement des cotisations patronales au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des accidents du travail et des allocations familiales dans la limite de la rémunération ou de la partie de rémunération égale au SMIC.

Remarque : Ce régime d'exonération est supprimé au 01.01.02 mais il reste applicable aux conventions en cours au 01.01.02.

b) Assiette

La partie de la rémunération exonérée est déterminée à chaque versement de la rémunération et est égale au produit du nombre d'heures rémunérées par le taux horaire du SMIC.

Exemple actualisé

Exemple : un agent recruté sous CIE, sur le niveau I-2, pour une durée rémunérée de 100 h/mois perçoit une rémunération brute mensuelle de 800 €

La partie de rémunération mensuelle exonérée de cotisations patronales est égale à :

$$100 \text{ h} \times 6,67 \text{ €} = 667 \text{ €}^{(1)}$$

Devront être soumis à cotisation : 800 € - 667 € = 133 €

Par conséquent, le montant maximal de l'assiette sur laquelle porte l'exonération est plafonné au montant mensuel du SMIC.

c) Durée de l'exonération

L'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'embauche. Sa durée varie selon l'âge et la situation du bénéficiaire du CIE :

- pour les agents recrutés sous CDD, l'exonération porte sur la durée du contrat
- pour les agents recrutés sous CDI, l'exonération est accordée jusqu'au terme d'une période de vingt-quatre mois. Toutefois, pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, ou handicapés, ou percevant le RMI et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération s'applique pendant toute la durée du contrat, c'est à dire jusqu'à l'obtention des conditions requises pour ouvrir droit à une pension de vieillesse à taux plein.

Enfin, l'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.

d) Cotisations à la charge de La Poste

Outre la part réduite des cotisations de sécurité sociale, restent à la charge de La Poste et sur la totalité de la rémunération versée :

- le fonds national d'aide au logement (FNAL)
- le versement de transport
- l'IRCANTEC
- la cotisation au régime de prévoyance complémentaire MG.

La Poste est également redevable:

- de la taxe fonds de solidarité vieillesse assise sur la cotisation patronale au régime de prévoyance
- de la taxe sur les salaires sur la totalité de la rémunération versée.

e) Cotisations salariales

L'agent bénéficiaire d'un CIE est assujéti à l'ensemble des cotisations salariales dans les mêmes conditions que les agents relevant de la convention commune.

Attention : Ces avantages sont incompatibles avec d'autres aides à l'emploi ou avec d'autres exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiette ou montant forfaitaires de cotisations.

⁽¹⁾ Le SMIC horaire 169 h est celui de juillet 2001

2.4.4 - Aide à la formation

Une aide à la formation peut être accordée à La Poste lorsque le salarié embauché a besoin d'une qualification pour occuper le poste (code du travail, art.L.322-4-2).La durée de la formation est de 200 heures minimum et de 400 heures maximum par bénéficiaire. Le montant forfaitaire de l'aide est fixé à 7,62 € par heure de formation.

C'est l'ANPE - agissant pour le compte de l'Etat - qui apprécie l'opportunité de la formation.

Le versement est effectué au terme de la formation sur présentation d'une attestation signée par l'organisme de formation, La Poste et le salarié.

La formation est dispensée pendant le temps de travail par un organisme de formation (au sens de l'article L.920-4 du code du travail).

Un cahier des charges détermine :

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages;
- les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre;
- les facilités accordées, le cas échéant, pour poursuivre les stages et notamment les congés, aménagements ou réductions horaires dont les intéressés peuvent bénéficier en application de dispositions réglementaires ou contractuelles;
- les modalités du contrôle de connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée.

L'avenant formation-tutorat conclu avec l'Etat au moment du dépôt de la convention CIE ou au cours du contrat (au plus tard dans les 6 mois), doit préciser, dès lors qu'il y a formation (cf. annexe 4):

- la durée et les modalités de la formation
- la période durant laquelle elle est effectuée;
- le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée de suivre, au sein de l'entreprise, le déroulement de la formation;
- le montant et les modalités de prise en charge par l'Etat.

2.4.5 - Tutorat

a) Principes

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider la personne recrutée en CIE. Il assure, le cas échéant, la liaison avec l'organisme de formation;

Le tuteur doit consacrer au moins 100 heures à sa mission durant la première année du contrat de travail.

b) Aide au tutorat

Une aide au tutorat d'un montant de 535 € par personne peut être versée par l'ANPE à La Poste pour l'embauche de demandeurs d'emploi depuis plus de 2 ans et de bénéficiaires du RMI sans emploi depuis 2 ans.

Cette aide est soit prévue au moment du dépôt de la convention CIE, soit par un avenant formation-tutorat signé au plus tard dans les 6 premiers mois du contrat.

L'aide est versée à la fin du 12ème mois du contrat.

Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'AGFOS-PME dont La Poste relève, à condition de ne pas percevoir l'aide au tutorat versée par l'Etat. Elle est versée dans la limite de 228,67 € par mois et par jeune pour une durée maximale de 6 mois.

2.5 - REGLES APPLICABLES EN CAS DE SUSPENSION DU CIE

Une convention de CIE est conclue pour toute la durée du contrat à durée déterminée et pour 24 mois suivant la date d'embauche, s'il est à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, si le contrat est suspendu, la convention de CIE n'est pas prolongée de la durée de la suspension.

Dans tous les cas de suspension d'une durée égale ou supérieure à un mois et lorsque La Poste ne verse ni salaire ni charges de sécurité sociale, la période correspondante s'impute sur la durée totale de la convention et l'aide forfaitaire n'est versée qu'en proportion de la durée de travail effective.

Par exemple :

- un contrat à durée indéterminée est signé le 1er janvier de l'année N.

Les paiements s'effectueront le 31 mars de l'année N, le 31 décembre de l'année N et le 31 décembre de l'année N+1.

Une suspension intervient le 31 octobre de l'année N.

Le 1er versement a déjà été effectué le 31 mars de l'année N. Le deuxième versement du 31 décembre de l'année N correspondra aux mois effectivement travaillés, soit 7 mois.

Si le travail reprend le 1er février de l'année N+1, le troisième versement du 24ème mois correspondra aux mois effectivement travaillés, soit 11 mois.

Ces règles sont applicables, que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée.

2.6 - FIN DU CONTRAT

2.6.1 - Arrivée du terme du contrat

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il cesse de plein droit à l'arrivée du terme.

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due, le CIE étant conclu dans le cadre de la politique de l'emploi, en application de l'article L.122-2.

2.6.2 - Rupture du contrat avant la fin de la convention

a) Principes

En cas de rupture du contrat à l'initiative de La Poste (avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée ou avant le 24ème mois s'il est à durée indéterminée), la convention est résiliée de plein droit.

La Poste doit alors reverser à l'Etat :

- l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide forfaitaire, de l'aide à la formation et de l'aide au tutorat
- le montant des cotisations sociales dont il a été exonéré.

b) Exceptions

Toutefois, en cas de faute grave du salarié, de force majeure, de rupture pendant la période d'essai, de démission du salarié ou de licenciement pour inaptitude médicalement constatée les sommes déjà perçues ne font pas l'objet d'un reversement et La Poste perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complets travaillés dans l'établissement. Il conserve le bénéfice de l'exonération des cotisations afférentes aux rémunérations versées au salarié.

Dans le cas du licenciement pour inaptitude médicalement constatée, le non reversement n'est admis que si un reclassement a été recherché. De plus, cette cause de non reversement ne peut intervenir que si la convention a été conclue dans le cadre d'une embauche à durée indéterminée.

C'est la rupture du contrat de travail qui conditionne la rupture de la convention de contrat initiative emploi. Par conséquent, la date à prendre en compte pour déterminer s'il y a lieu à reversement est celle de la fin du contrat de travail.

L'exécution ou la non exécution de la période de préavis n'a pas d'influence sur la date à laquelle le contrat prend fin. La date de fin de contrat de travail est celle du dernier jour de préavis, qu'il soit effectué ou non.

Toute rupture du CIE avant la fin de la convention doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la DDTEFP et à l'ANPE par La Poste.

ANNEXE 1

**TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES POUR L'EMBAUCHE
A TEMPS PLEIN DE SALARIES EN CIE**

Catégorie de bénéficiaires	Aide forfaitaire	Durée maximale d'exonération
Chômeurs de longue durée inscrits depuis plus de trois ans	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes de plus de 50 ans inscrites comme demandeurs d'emploi pendant 12 mois dans les 18 mois précédant la date d'embauche	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes de plus de 50 ans : - reconnues travailleurs handicapés - bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an - inscrites comme demandeurs d'emploi pendant 12 mois consécutifs au moment de leur embauche	306 €	Toute la durée du contrat en cas de CDI jusqu'à 65 ans ou dès ouverture des droits à une retraite vieillesse à taux plein, la durée du contrat si CDD
Bénéficiaires du RMI (y compris leur conjoint ou concubin)	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Travailleurs handicapés (C. trav. Art. L.323-3 al.1,2,3,4,9)	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle long de l'enseignement secondaire, ou ayant au plus achevé le second cycle court professionnel sans avoir obtenu le diplôme dès lors qu'ils : - n'ont pas travaillé suffisamment pour prétendre à une allocation chômage - ou ont achevé, dans les 3 mois précédant l'embauche un CES ou un contrat d'orientation	306 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Chômeurs de longue durée ayant au moins 24 mois d'inscription au cours des 36 derniers mois	153 €	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Chômeurs de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription dans les 18 mois précédant l'embauche	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes isolées	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Français ayant involontairement perdu leur emploi à l'étranger	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Détenus libérés présentant des difficultés d'accès à l'emploi	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes de plus de 50 ans : - en convention de conversion - en congé de conversion	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes de plus de 50 ans inscrites comme demandeurs d'emploi depuis moins de 12 mois	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD
Personnes sortant du service national depuis plus de 6 mois et moins de 12 mois n'ayant pas repris un emploi depuis la fin de celui-ci et demandeurs d'emploi de longue durée avant leur incorporation	NON	24 mois si CDI ou la durée du contrat si CDD

ANNEXE 2

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE CONCLU AU TITRE DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

Entre LA POSTE représentée par

d'une part

et Mme, Melle, M :

demeurant à (adresse complète)

rue :

de nationalité française ou ressortissant d'un des Etats membres de l'Union européenne, de l'Islande ou de la Norvège (ou de nationalité..... titulaire du titre de séjour et de travail n°

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EXECUTION

Mme, Melle, M (Nom, prénom) est engagé(e) pour une durée déterminée de⁽¹⁾ mois à dater du à heures, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche. Ce contrat qui se terminera donc leest régi par les articles L. 322-4-2 à L. 322-4-6 du Code du travail, et le décret n° 98-1107 du 8-12-1998, modifiant le décret n° 95-925 du 19-8-1995 relatif à la réglementation sur les contrats initiative emploi, ainsi que les stipulations de la convention du..... conclue entre le représentant de l'Etat et La Poste.

Le présent contrat est régi par la convention commune La Poste-France Télécom ainsi que par le règlement d'établissement en vigueur à La Poste.

Mme, Melle, M.....s'engage en outre, à se conformer aux instructions qui pourront lui être données concernant les conditions d'exécution du travail et à respecter l'horaire de travail pratiqué par le service ou l'établissement dans lequel il (elle) exercera ses fonctions.

ARTICLE 2 LIEU DE TRAVAIL ET FONCTIONS

Mme, Melle, M.....exercera les fonctions de à(préciser le nom de l'établissement).

Les fonctions qui lui sont confiées relèvent du niveau de classification

⁽¹⁾ La durée est comprise entre douze mois minimum et vingt quatre mois maximum

ARTICLE 3
DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION

Engagé à temps partiel, Mme, Melle, M..... effectuera (1)heures par semaine réparties comme suit :

.....heures le de.....à.....
.....heures le de.....à.....

La répartition des heures peut éventuellement être modifiée par accord des parties moyennant un délai de prévenance de 7 jours minimum.

Mme, Melle, M..... sera employé(e) à temps complet (2), soit..... heures hebdomadaire (3), tel qu'il est défini pour l'ensemble du service et notamment par le règlement intérieur de l'établissement dans lequel le contractant est affecté.

ARTICLE 4
REMUNERATION

Mme, Melle, M..... percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précité par l'article 5 de l'annexe "Autres personnels" de la convention commune sur la base d'un salaire mensuel brut de (soit sur la base d'un salaire annuel brut de€) (4). Ce salaire de base sera complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste.

La rémunération d'un temps complet ou d'un temps partiel est déterminée à La Poste en fonction de la durée hebdomadaire de l'établissement ou du service, c'est à dire heures par semaine, qui équivaut à la durée légale définie à l'article L. 212-1 du Code du travail.

ARTICLE 5
PERIODE D'ESSAI (clause optionnelle)

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de (5)

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui l'affecterait (congé, maladie, etc), la prolongerait d'une durée égale .

ARTICLE 6
OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Mme, Melle, M..... est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

(1) La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à seize heures à l'exception des personnes handicapées. Les heures de formation sont comprises dans la durée hebdomadaire si une formation est dispensée.
(2) A compléter s'il s'agit d'un emploi à temps complet en se référant à la DHT.
(3) Les heures de formation sont comprises dans la durée hebdomadaire si une formation est dispensée.
(4) La rémunération sera déterminée par référence au salaire minimum de la fonction occupée. Dans le cas d'un emploi à temps partiel ajouter : "calculée au prorata de son temps de travail" (cf. art. 37 de la convention commune)
(5) Circulaire du 22 juin 1999, doc. RH 42, relative à la période d'essai

ARTICLE 7
AVANTAGES SOCIAUX

Mme, Melle, M.....bénéficiera à compter de son engagement des avantages sociaux prévus par la Convention commune LA POSTE - FRANCE TELECOM.

Il (Elle) bénéficiera des prestations de la Convention commune relatives au contrat de prévoyance conclu par La Poste avec la MG pour ses personnels contractuels.

Il (Elle) sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).

ARTICLE 8
FIN DE CONTRAT

A la date fixée pour son terme, le présent contrat prendra fin de plein droit, c'est à dire sans formalité ni indemnité.

ARTICLE 9
DECLARATION A L'EMBAUCHE

Mme, Melle, M..... est informé(e) que la déclaration afférente à son embauche a été adressée à l'URSSAF de (adresse complète) et qu'il (elle) à la possibilité d'exercer son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration auprès de l'organisme précité en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Fait en double original àle

Pour LA POSTE

M. (agent contractuel)

Lu et approuvé (1)

M
(nom et qualité du signataire)

Lu et approuvé (1)

M.....

(1) Mention manuscrite et signature : pour La Poste, le signataire doit être un responsable ayant reçu délégation de signature

ANNEXE 3

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE CONCLU AU TITRE DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (NON CADRE)

Entre LA POSTE représentée par

d'une part

et Mme, Melle, M :
demeurant à (adresse complète)
rue :

de nationalité française ou ressortissant d'un des Etats membres de l'Union européenne, de l'Islande ou de la Norvège (ou de nationalité..... titulaire du titre de séjour et de travail n°

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EXECUTION

Mme, Melle, M.....(Nom, prénom) est engagé(e) à compter du..... pour une durée indéterminée sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche. Ce contrat est régi par les articles L. 322-4-2 à L. 322-4-6 du Code du travail, et le décret n° 98-1107 du 8-12-1998, modifiant le décret n° 95-925 du 19-8-1995 relatif à la réglementation sur les contrats initiative emploi, ainsi que les stipulations de la convention du..... conclue entre le représentant de l'Etat et La Poste.

Le présent contrat est régi par la convention commune La Poste-France Télécom ainsi que par le règlement d'établissement en vigueur à La Poste.

Mme, Melle, M.....s'engage en outre, à se conformer aux instructions qui pourront lui être données concernant les conditions d'exécution du travail et à respecter l'horaire de travail pratiqué par le service ou l'établissement dans lequel il (elle) exercera ses fonctions.

ARTICLE 2 LIEU DE TRAVAIL ET FONCTIONS

Mme, Melle, M exercera la (ou les) fonction(s) de à(préciser le nom du ou des établissements).

Les fonctions qui lui sont confiées relèvent du niveau de classification

Elles seront susceptibles d'évolution.

ARTICLE 3
DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION

Engagé à temps partiel, Mme, Melle, M.....effectuera (1)heures par semaine réparties comme suit :

.....heures le de.....à.....
.....heures le de.....à.....

La répartition des heures peut éventuellement être modifiée par accord des parties moyennant un délai de prévenance de 7 jours minimum.

Mme, Melle, M.....sera employé(e) à temps complet (2), soit..... heures hebdomadaire (3), tel qu'il est défini pour l'ensemble du service et notamment par le règlement intérieur de l'établissement dans lequel le contractant est affecté.

ARTICLE 4
REMUNERATION

Mme, Melle, M.....percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précité par l'article 5 de l'annexe "Autres personnels" de la convention commune sur la base d'un salaire mensuel brut de (soit sur la base d'un salaire annuel brut deF) (4). Ce salaire de base sera complété par les primes et indemnités en vigueur à la Poste.

La rémunération d'un temps complet ou d'un temps partiel est déterminée à La Poste en fonction de la durée hebdomadaire de l'établissement ou du service, c'est à dire heures par semaine, qui équivaut à la durée légale définie à l'article L. 212-1 du Code du travail.

ARTICLE 5
PERIODE D'ESSAI (clause optionnelle)

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de (5).

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui l'affecterait (congé, maladie, etc), la prolongerait d'une durée égale.

ARTICLE 6
OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le contractant est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

(1) La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à seize heures à l'exception des personnes handicapées. Les heures de formation sont comprises dans la durée hebdomadaire si une formation est dispensée.

(2) A compléter s'il s'agit d'un emploi à temps complet en se référant à la DHT

(3) Les heures de formation sont comprises dans la durée hebdomadaire si une formation est dispensable.

(4) La rémunération sera déterminée par référence au salaire minimum de la fonction occupée. Dans le cas d'un emploi à temps partiel ajouter : "calculée au prorata de son temps de travail" (cf. art. 37 de la convention commune)

(5) Circulaire du 22 juin 1999, doc RH 42, relative à la période d'essai.

**ARTICLE 7
AVANTAGES SOCIAUX**

Mme, Melle, M.....bénéficiera à compter de son engagement des avantages sociaux prévus par la Convention commune LA POSTE - FRANCE TELECOM.

Il (Elle) bénéficiera des prestations de la Convention commune relatives au contrat de prévoyance conclu par La Poste avec la MG pour ses personnels contractuels.

Il (Elle) sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).

**ARTICLE 8
DUREE DU CONTRAT ET RUPTURE**

Clause pour contrat avec période d'essai :

A l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée. Chacune des parties pourra y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et l'article 69 de la convention commune.

Clause pour contrat sans période d'essai :

Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée. Chacune des parties pourra y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et l'article 69 de la Convention Commune.

**ARTICLE 9
DECLARATION A L'EMBAUCHE**

Mme, Melle, M..... est informé(e) que la déclaration afférente à son embauche a été adressée à l'URSSAF de (adresse complète) et qu'il (elle) a la possibilité d'exercer son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration auprès de l'organisme précité en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Fait en double original àle

Pour LA POSTE

M. (agent contractuel)

Lu et approuvé ⁽¹⁾

M.....

(nom et qualité du signataire)

Lu et approuvé

M.....

⁽¹⁾ Mention manuscrite et signature : pour La Poste, le signataire doit être un responsable ayant reçu délégation de signature.

ANNEXE 4

AVENANT FORMATION DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

Entre La Poste:.....
et Mme, Melle, M.....
il a été convenu ce qui suit:

Article premier

Le contrat du travail, signé leentre les parties susdésignées, est régi par les dispositions des articles L. 322-4-2 à L. 322-4-6 du Code du travail et du décret n° 95-925 du 19-8-95, modifié par le décret n° 98-1107 du 8-12-98, et par les stipulations de la convention du, signée entre Mme, Melle, M....., représentant de l'entreprise, et Mme, Melle, M....., représentant de l'Etat.

Article 2

La Poste fera suivre pendant le temps de travail à Mme, Melle, M..... une formation d'une durée totale deheures ⁽¹⁾, dont heures aidées par l'Etat ⁽²⁾, que Mme, Melle, M..... s'engage à suivre.

Article 3

La formation prendre la forme suivante:

- contenu de la formation :
- date de début de la formation :
- date de fin de la formation :
- nom et adresse de l'organisme chargé de la formation :
- lieu de formation : (3)
- nom et qualification professionnelle de la personne chargée au sein de l'entreprise de suivre le déroulement de la formation :
- il est prévu que la formation débouche sur : (4)

Les dispositions de la convention collective applicable et du règlement intérieur de l'entreprise s'appliquent à Mme, Melle, M..... titulaire d'un CIE, qui doit bénéficier des mêmes droits que les autres salariés.

Fait à, le

Signature du salarié

Pour La Poste

(1) Durée minimum de 200 heures et au maximum de 400 heures

(2) 400 heures au maximum : aide forfaitaire de 7,62 € par heure de formation

(3) Organisme de formation déclaré. Cette convention détermine le montant et les modalités de prise en charge par l'Etat.

ANNEXE 5

BRH 1995 RH 77
du 4.12.95

Réf. : Art L.322.4.2 à L.322.4.6 du code du travail - Loi n° 95-881 du 04.08.95 instituant le C.I.E.- Décret n° 95-925 du 19.08.95 relatif au C.I.E.

BRH 2003 RH 18
du 04.03.03
annexe 10

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)
(RSS = H POUR LA PARTIE DE LA REMUNERATION NON SOUMISE
A COTISATIONS PATRONALES)
(RSS = I POUR LA PARTIE DE LA REMUNERATION SOUMISE
A COTISATIONS PATRONALES)

Nature des charges	Part agent %	Part employeur -	Assiette
Accident du travail	-	2,00 (1) (6)	Partie de la rémunération > SMIC
Allocations familiales (payées par les CAF)	-	5,40 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	0,75 (2)	12,80 (1)	Totalité de la rémunération Partie de la rémunération > SMIC
Assurance veuvage	0,10	-	Totalité de la rémunération
Assurance vieillesse	6,55	9,80 (1)	Partie de la rémunération ≤ plafond SS Partie de la rémunération > SMIC
CSG non déductible	2,40	-	(Totalité de la rémunération + cotisation employeur prévoyance) – 5 %
CSG déductible	5,10	-	(Totalité de la rémunération + cotisation employeur prévoyance) – 5 %
CRDS	0,50	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) – 5 %
Contribution de solidarité (3)	1,00		Totalité de la rémunération – cotisation agent : SS, IRCANTEC et prévoyance – retenues pour grève
IRCANTEC			
Tranche A	2,25	3,38	Partie de la rémunération ≤ plafond SS
Tranche B	5,95	11,55	Partie de la rémunération > plafond SS
Prévoyance complémentaire			
A	0,07	0,11	Partie de la rémunération ≤ plafond SS
B	0,46	0,69	Partie de la rémunération > plafond SS et dans la limite de 4 fois ce plafond
Taxe Fonds de solidarité	-	8,00	Cotisation employeur à la prévoyance complémentaire
FNAL	-	0,07 0,40	Partie de la rémunération ≤ plafond SS Totalité de la rémunération
Taxe sur les salaires	-	(4)	Sommes payées à titre de traitements Salaires, indemnités et émoluments y compris la valeur des avantages en nature
Versement de transport	-	(5)	Totalité de la rémunération

(1) Exonération, pour une période de 24 mois, des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocation familiales pour la part de la rémunération ≤ SMIC pour les CIE conclus avant le 01.01.02
(2) Taux majoré de 1,70 % pour le Haut-Rhin, Bas-Rhin et la Moselle.
(3) Seuil d'assujettissement = (Salaires + complément géographique – cotisations SS – IRCANTEC – prévoyance complémentaire) ≤ 1 220,30 € montant correspondant au TIB mensuel afférent à l'indice brut 296 au 1.12.2000 ; plafond d'assujettissement = 4 fois le plafond SS. Les avantages en nature sont exclus de l'assiette de la solidarité.
(4) 4,25 % moins de 6 675 € 8,50 % de 6 675 € à 13 337 € 13,60 % au-delà de 13 337 € (valeurs annuelles)
(5) Taux en vigueur dans la commune d'exercice des fonctions (cf. fichier des personnels de la paie des postes)
(6) Le taux de cotisation AT était de 1,50 % jusqu'au 31.12.01, 1,90 en 2002.