



Handicap



FICHE N° 4

LES CONTRATS AIDES SONT TRANSFORMES EN PEC (PARCOURS EMPLOI COMPETENCES)

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en Parcours Emploi Compétences (PEC).

La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le triptyque Emploi-Formation-Accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

La mise en œuvre des parcours emplois compétences s'inscrit dans la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi qui réunit, pour en promouvoir une gestion globale, les crédits des parcours emploi compétences et de l'insertion par l'activité économique. L'objectif de ce fonds est, parmi d'autres, de permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion en fonction des spécificités des territoires et des besoins des populations.

Les personnes en parcours emploi compétences sont éligibles à la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Pour quels publics ?

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail.

Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville. Mais l'orientation vers un parcours emploi compétence repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

Quels employeurs territoriaux éligibles ?

- Les collectivités territoriales (régions, départements, communes) ;
- Leurs groupements : EPCI, établissements publics (CDG, CNFPT), y compris les établissements à caractère industriel et commercial (sous conditions) ;

Les employeurs de ce secteur sont a minima sélectionnés en fonction des critères suivants:

- Le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent.
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ; il nomme un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste. Un entretien tripartite (employeur / prescripteur / futur salarié) est réalisé à la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation.

Le contrat de travail

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les parcours emploi compétences sont conclus sous la forme de « contrats d'accompagnement dans l'emploi ». Il relève de droit privé, réglementé par le code du travail. Le CDD conclu est de 12 mois (entre 9 et 12 mois en cas de circonstances particulières).

Des renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois ; et des prolongations dérogatoires au-delà de 24 mois sont éventuellement possibles dans les cas suivants :

- Jusqu'à 60 mois au maximum lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou bénéficiaire de l'AAH sans conditions d'âge et pour les salariés âgés de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.
- Jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leur retraite à taux plein, pour les salariés âgés de 58 ans et plus et dont la date de départ en retraite est proche.
- Jusqu'à l'achèvement d'une action de formation (dans la limite de 60 mois) pour les salariés suivant une formation définie dans l'aide initiale et en cours de réalisation au terme des 24 mois. Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre juridique du CAE.

La quotité horaire minimale doit être de 20 heures hebdomadaires sauf en cas de difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

La rémunération de la personne équivaut à un salaire au moins égal à la valeur du SMIC. La circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 précise que les employeurs devront s'assurer que la rémunération proposée respecte "la grille applicable pour un poste similaire".

Suspension et terme du contrat

- Possibilité de suspension à la demande de l'agent afin de lui permettre :
 - En accord avec son employeur, d'effectuer une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) prescrite par Pôle Emploi, ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
 - D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi, visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

- Le terme du contrat : possible à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution, soit :
 - À l'initiative de l'agent → préavis de 2 semaines
 - À l'initiative de l'employeur s'il justifie d'une faute grave ou de l'inaptitude du salarié ou de l'accord du salarié → préavis d'un mois.
 - Par dérogation aux dispositions précédentes, le PEC peut être rompu avant son terme, à l'initiative, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante. La procédure de licenciement classique doit être respectée (entretien préalable : article L1232-2 du code du travail). Sous conditions, la rupture du contrat de travail ouvre droit au versement des allocations de retour à l'emploi. Le non-respect des engagements pris par l'employeur entraîne le remboursement des aides perçues. Le bénéficiaire d'un parcours emploi compétences bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. Cependant, l'employeur n'a pas d'obligation de recruter l'agent. A l'issue de son emploi, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification peut prétendre à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation, ainsi qu'aux actions de formation professionnelle continue mentionnées à l'article L.6313-1 du code du travail.

Aide financière et exonérations de cotisations

AIDE FINANCIERE

Le PEC fait l'objet d'une aide de l'Etat accordée pour une période de 12 mois maximum et pour une durée de 20 heures hebdomadaires.

Pour être éligible à l'aide versée, l'employeur doit s'engager sur :

- ✓ La qualité de l'emploi proposé : contenu du poste et position dans l'organisation de la structure ;
- ✓ Le parcours d'insertion et de qualification proposé : la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant le PEC doivent être obligatoirement précisées ainsi que les actions de formation envisagées ;

✓ Les conditions d'encadrement et de tutorat : un tuteur doit être désigné au sein de la collectivité employeur dès le dépôt de la demande d'aide.

Le rôle du tuteur est d'assurer le suivi du salarié, en lien avec le prescripteur, pendant toute la durée du versement de l'aide. Aucune compensation financière n'est prévue par les textes ; les collectivités publiques peuvent cependant valoriser cette fonction par l'attribution ou la majoration du régime indemnitaire.

✓ Les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Le montant de l'aide est de **50% du taux horaire brut du SMIC**.

Toute aide à l'insertion professionnelle doit être formalisée par la signature d'un imprimé CERFA et doit être attribuée avant la conclusion du contrat de recrutement.

L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat. En cas de non-respect par l'employeur de ses engagements, notamment en matière de formation, l'aide versée doit être remboursée.

EXONERATION DE COTISATIONS

Le recrutement en parcours emploi compétence ouvre droit pour l'employeur à une exonération :

✓ de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au S.M.I.C.

✓ de la taxe sur les salaires

✓ de la taxe d'apprentissage

✓ des participations à l'effort de construction

Restent dus par le salarié :

✓ les cotisations salariales, la CSG et la CRDS,

Restent dus par l'employeur :

✓ les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la part excédant la limite d'exonération,

✓ les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles,

✓ la contribution solidarité autonomie,

✓ le FNAL,

✓ la contribution au dialogue social

✓ le cas échéant, le versement transport,

✓ le cas échéant, les contributions d'assurance chômage.

En cas de non-respect par l'employeur de ses engagements notamment en matière de formation, il est tenu de verser le montant des cotisations et contributions sociales dont il a été exonéré.