

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Référence :

- . Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- . Décret n°2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale
- . Décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail
- . Code du travail (articles L.322-4-7 et R.322-16 à R.322-16-3))
- . Circulaire DGEFP n°2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- . Décret n°2009-390 du 7 avril 2009-06-25 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir
- . Circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeune
- . Arrêté du 23 février 2010 définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion réalisés dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Définition

- ♦ **Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de droit privé mis en œuvre à compter du 1er mai 2005 destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Les employeurs bénéficient en contrepartie de cette embauche d'une aide de l'Etat et d'une exonération de certaines charges patronales.**

- ♦ **Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits chez les employeurs du secteur non marchand.**

Dans le cadre du plan jeunes, un autre type de CAE est créé à partir du 1er juin 2009, les CAE-passerelles. Ils permettront aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, dont les compétences seront transférables dans le secteur marchand.

Bénéficiaires

C'est le Service Public de l'Emploi Régional qui, chaque année, propose au Préfet de région d'arrêter les catégories de personnes éligibles au CAE, au vu du diagnostic territorial effectué et en fonction des objectifs de résultats fixés par le ministre.

Employeurs

L'article **L 5134-21** fixe la liste des employeurs pouvant recruter des personnes en CAE :

- les collectivités territoriales
- les autres personnes de droit public (établissements publics, groupements d'intérêt public...)
- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations...)
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public

Durée du contrat

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est conclu pour une durée minimale de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois.

L'agent est recruté en CAE à temps complet ou à temps partiel avec une durée hebdomadaire de service qui ne peut être inférieure à 20 heures, sauf s'il rencontre des difficultés particulièrement importantes.

Modalités de recrutement

- L'autorité territoriale qui souhaite recruter un agent en CAE doit passer au préalable une convention avec l'Etat. Elle doit en présenter la demande auprès de l'Agence nationale pour l'emploi.
- La convention fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque bénéficiaire et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.
- L'article R5134-15 du Code du travail énumère les mentions qui doivent figurer dans la convention :
 - le nom et l'adresse du salarié
 - le cas échéant, son numéro d'identifiant ASSEDIC
 - son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi
 - l'identité et le numéro SIRET de l'employeur
 - la nature des activités faisant l'objet de la convention
 - la date d'embauche et la durée du contrat de travail
 - la durée du travail
 - le montant de la rémunération
 - le montant de l'aide de l'Etat et ses modalités de versement
 - les modalités de contrôle de l'application de la convention et de reversement des sommes indûment perçues
 - l'organisme de recouvrement des cotisations et des contributions sociales compétent
 - la nature des actions d'accompagnement et de formation
- La durée de la présente convention ne peut excéder le terme du contrat.

Mise en œuvre des actions de formation et d'accompagnement

- Les collectivités doivent prendre toutes les dispositions nécessaires afin que les agents recrutés en CAE puissent bénéficier des actions de formation professionnelle continue au même titre que les autres agents.
- L'autorité territoriale peut désigner un tuteur parmi les agents, qui sera chargé d'accompagner la personne recrutée en CAE dans la réalisation de son travail. Elle peut aussi faire appel à un organisme extérieur pour mettre en place un accompagnement spécifique vers l'emploi.
- Le CNFPT peut désormais depuis la loi du 1er décembre 2008 financer des actions de formation pour les salariés en contrat aidés par les collectivités locales.

Suspension et rupture anticipée du contrat

- Le bénéficiaire du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi peut en demander la suspension dans le but d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi lui permettant d'être embauché sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.
- Le CAE peut être rompu avant son terme et sans préavis à l'initiative du bénéficiaire s'il est embauché sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou encore afin de suivre une formation conduisant à une qualification professionnelle.
- L'employeur doit signaler toute suspension ou rupture de contrat à l'Agence nationale pour l'emploi et au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles dans un délai de 7 jours francs.

Rémunération et aides de l'État

Les bénéficiaires d'un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi perçoivent au minimum un revenu égal au SMIC horaire.

L'Etat prend en charge une partie de la rémunération n'excédant pas 95% du taux brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée.

Le montant de cette aide est fixé chaque année par un arrêté du préfet de région en tenant compte :

- de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle
- du statut des employeurs
- du secteur d'activité
- de la situation des bassins d'emploi
- des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires
(Article R5134 -100 du code du travail)

Ces aides sont versées mensuellement et par avance par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles. L'autorité territoriale doit lui transmettre chaque trimestre un état justificatif de la présence du bénéficiaire du CAE.

L'autorité territoriale est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales, des allocations familiales pendant toute la durée de la convention, dans la limite de la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC.

(Plus d'exonération de la cotisation accident du travail depuis la parution de l'article 9 de la Loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008)

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur reverse au CNASEA l'intégralité des sommes perçues par l'Etat (R5134-33). En cas de faute du salarié, force majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée, rupture au titre de la période d'essai, du fait du salarié, d'embauche du salarié par l'employeur, l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, les aides reçues ne font pas l'objet d'un reversement (R5134-34).

Si la collectivité n'adhère pas au régime d'assurance chômage, elle aura à sa charge l'indemnisation des allocations chômage de l'agent à la fin de son contrat. Pour les contrats conclus à compter du 1er août 2005, elle doit s'affilier à un régime spécifique d'indemnisation dont la contribution est majorée de 3.60%.

Le CAE-passerelle

Il s'agit d'un CAE de droit commun, les dispositions sont donc identiques à celles du CAE (indemnisation chômage).

Cependant, ce contrat s'adresse uniquement aux jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail et sa durée initiale sera de 12 mois et ses renouvellements limités. Par exemple, une prolongation sera admise pour permettre au jeune d'achever une action de formation en cours.

L'objectif de ce nouveau type de CAE est de faciliter l'insertion des jeunes, les compétences acquises dans le secteur public doivent donc être facilement transférables dans le secteur privé, les fiches de postes doivent donc être adaptées et des périodes d'immersion dans les entreprises du bassin d'emploi pour permettre au jeune d'en acquérir une meilleure connaissance, sont possibles. L'entreprise d'accueil pourra proposer, en cours de contrat, et sans attendre la fin de celui-ci, un recrutement au jeune concerné.

Pôle Emploi sera particulièrement actif dans l'aide au recrutement des jeunes et la prospection des entreprises en vue de l'organisation des périodes d'immersion.

Période d'immersion

- La convention individuelle contrat d'accompagnement dans l'emploi peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant (arrêté du 23/02/2010), la possibilité pour l'agent en CAE de réaliser des périodes « d'immersion » auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs.

- Chaque période « d'immersion » ne peut excéder un mois et la durée cumulée de l'ensemble des périodes « d'immersion » ne peut représenter plus de 25% de la durée totale du contrat.
- Chaque période « d'immersion » fait l'objet d'une convention de mise à disposition (elle doit comporter les renseignements mentionnés à l'article D5134-50-4 du Code du Travail) conclue à titre gratuit entre l'employeur de l'agent en CAE et l'employeur ou se fera la période « immersion ».
- La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur de l'agent en CAE pour l'agrément des contrats conclus pour le compte de l'Etat, à l'organisme Pôle emploi, les contrats conclus pour le Département, au Conseil Général au plus tard deux mois avant la date prévue du début de la période « d'immersion ».
- L'agent en CAE ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période « d'immersion » ou pour avoir décidé d'y mettre fin.