Parcours Emploi Compétences

Code Général de la Fonction Publique
Code du travail
Circulaire du 11 janvier 2018

Définition

Depuis le 1er janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emplois compétences (PEC) dans le but de faciliter l'insertion professionnelles des personnes les plus éloignées de l'emploi.

La mise en œuvre des PEC repose sur le triptyque emploi/formation/accompagnement :

- Un emploi permettant de développer des compétences transférables ;
- Un accès facilité à la formation ;
- Un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi.

Champ d'application

Quels employeurs ?

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- Le poste 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 ;
- 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.

Les bénéficiaires

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.

Formalités préalables au recrutement

Création de l'emploi

Une délibération de l'organe délibérant est nécessaire pour créer l'emploi dans le cadre d'un PEC.

Entretien tripartite et convention

Avant de signer un contrat de recrutement d'un travailleurs en Parcours Emplois Compétences et d'obtenir les aides correspondantes, un entretien tripartite doit être organisé entre le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies.
Une convention est alors établie entre les trois parties (employeur, salarié et le prescripteur (l'Etat)) et est conditionnée par les engagements de l'entretien, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Le contrat de travail

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre de CUI-CAE dans le secteur non marchand. Il s'agit d'un **contrat de droit privé** donc régi par le code du travail.

Durée du contrat de travail

Il s'agit d'un **CDD** généralement d'une **durée de 12 mois** (mais la durée minimum ne peut être inférieure à 9 mois). Des renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois après évaluation, par le prescripteur, de l'utilité pour le bénéficiaire de prolonger le contrat et sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

A titre dérogatoire, la durée du contrat peut être prolongée au-delà de 24 mois dans les cas suivants :

- Jusqu'à 5 ans maximum :
  - Lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou bénéficiaire de l'AAH, sans condition d'âge, et pour les salariés de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacles à leur insertion durable dans l'emploi ;
  - Jusqu'à l'achèvement d'une action de formation pour les salariés suivant une formation définie dans l'aide initiale et en cours de réalisation au terme des 24 mois.
- 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.

Temps de travail

Le contrat PEC est conclu pour une durée hebdomadaire de 20 heures minimum, elle peut néanmoins être inférieure si la situation de la personne embauchée le justifie (état de santé, handicap, …)
Le contrat peut aussi être conclu pour un temps plein ou un temps partiel. La durée hebdomadaire de travail est au maximum de 35 heures.

Protection sociale

Ces emplois relèvent du régime général de la sécurité sociale. Employés dans une collectivité ou un établissement public territorial, les salariés en contrat PEC sont affiliés à l'IRCANTEC pour le régime de retraite complémentaire.

Rémunération et cotisations sociales

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire. L'assemblée délibérante peut attribuer une rémunération plus favorable.
La circulaire n° 2012-20 du 2 novembre 2012 (relative aux emplois d'avenir mais prise en référence pour le cadre juridique du PEC) précise que les employeurs devront s'assurer que la rémunération proposée respecte la « grille applicable pour un poste similaire ».

L'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations à l'effort de construction.
L'exonération porte uniquement sur la partie de la rémunération n'excédant pas le SMIC.
Les autres charges restent dues : cotisation accident du travail, contribution solidarité autonomie, contribution au dialogue social, FNAL, IRCANTEC et Pôle Emploi, le cas échéant.
Les cotisations salariales ne sont pas exonérées.

Aides financières de l'Etat

Dans le cadre du PEC, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du SMIC brut, pourra être modulé entre 30 et 60 %, dans la limite des enveloppes financières. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du Préfet de région. Voir arrêté 2021.

La durée hebdomadaire maximum de prise en charge de l'aide financière est fixée pour un contrat de 20 heures, au-delà la prise en charge est assurée par la collectivité.

En cas de non-respect par l'employeur de ses engagements, notamment en matière de formation, l'aide versée doit être remboursée.

Accompagnement et suivi

Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent (suivi dématérialisé sous forme de livret par exemple).

L'autorité territoriale désigne également un tuteur parmi les agents volontaires qualifiés et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. La mission du tuteur est d'assurer l'accueil et le suivi du salarié pendant toute la durée du contrat en lien avec le conseiller référent.

Les engagements prévus dans la convention tripartite doivent être respectés. Le salarié bénéficie d'actions, telles que :

- Actions de remise à niveau (acquisition de savoirs de base : mathématiques, français, informatique) ;
- Adaptation au poste de travail ;
- Acquisition de nouvelles compétences ;
- Formations pour monter en compétences (formation qualifiante, VAE, …)
- Accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des capacités et des compétences, …) ;
- Périodes d'immersion auprès d'un autre employeur pour diversifier l'expérience professionnelles des bénéficiaires ;
- Aide pour la recherche d'emploi à l'issue du PEC.

1 à 3 mois avant la fin du contrat, un entretien de sortie doit permettre :

- De maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi ;
- De faire le point sur les compétences acquises ;
- D'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées ;
- De mobiliser des prestations ;
- Ou d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.

Le conseiller référent participe à cet entretien.

Suspension et rupture du contrat

Le contrat de travail peut être suspendu à la demande du salarié pour effectuer, avec l'accord de l'employeur, une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle.
Le contrat peut également être suspendu pour accomplir une période d'essai susceptible de conduire à un recrutement en CDI ou en CDD pour une durée au moins égale à 6 mois.
Si la personne est recrutée à l'issue de l'évaluation ou de la période d'essai, son contrat est rompu sans préavis.

Le contrat PEC peut être rompu selon le droit commun des CDD : rupture pendant la période d'essai, faute grave, force majeures, commun accord des parties.
Il peut également être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution : à l'initiative du salarié, moyennant un préavis de deux semaines, ou à l'initiative de l'employeur, si celui-ci justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant un préavis d'u mois.