
CONTRACTUEL

Note d'information actualisée le 14/05/2021

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCE CONTRAT PEC

Références

- ▶ Code du travail :
 - Article L5134-20 (Objectif du CAE)
 - Articles L5134-24 à L5134-29 (Contrat de travail dans le cadre du CAE)
 - Articles R5134-37 à R5134-39 (Accompagnement dans le cadre du CAE)
 - Articles D5134-50-1 à D5134-50-3 (Mise en situation en milieu professionnel dans le cadre du CAE)
- ▶ [Circulaire n° DFEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi](#)
- ▶ Arrêté en date du 30 avril 2021 fixant le montant des aides applicables aux CUI CAE et CUI CIE

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats aidés (CUI-CAE) sont transformés en **parcours emplois compétences** (PEC) dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

L'ensemble des employeurs du secteur non marchand peuvent conclure un PEC, **contrat de droit privé** réglementé par le code du travail, sous réserve d'offrir un poste et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion, d'accompagner au quotidien le salarié et de faciliter l'accès à une formation qualifiante.

Cependant l'orientation vers un parcours emploi compétences repose avant tout sur le diagnostic réalisé par le conseiller du service public de l'emploi.

1. De quoi s'agit-il ?

Le contrat a pour but d'inclure durablement dans l'emploi les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi de longue durée, les travailleurs handicapés, les communes avec quartiers prioritaires de la politique de la ville, les seniors et les jeunes, les zones de revitalisation rurales.

Un accompagnement dédié et un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences sont les garants de l'efficacité de la démarche.

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) **hormis pour les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public qui ne peuvent conclure que des CAE à durée déterminée.**

2. Quels sont les employeurs territoriaux concernés ?

Les employeurs territoriaux éligibles sont :

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

Les employeurs de ce secteur sont à 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 agents 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, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

3. Création de l'emploi :

La création d'un emploi dans le cadre d'un PEC doit être effectuée par délibération de l'assemblée délibérante.

→ [Modèle de délibération](#)

4. Entretien et convention tripartite :

Avant de signer un contrat de recrutement d'un salarié en PEC et d'obtenir les aides correspondantes, **un entretien tripartite** doit être organisé réunissant le **demandeur d'emploi, l'employeur et le prescripteur** (conseiller Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi ou le Conseil départemental).

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 individuelle tripartite est ensuite conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur et est conditionnée par les engagements de l'entretien, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

5. Aide financière de l'Etat : une aide à l'insertion professionnelle

Le montant de cette aide financière peut atteindre **au maximum 80 % du SMIC horaire brut**. Le taux d'aide est **déterminé par [arrêté du préfet de région](#)**.

- Taux de prise en charge de **50%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés ou des demandeurs d'emploi âgés de plus de 58 ans ;
- Taux de prise en charge de **80%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des demandeurs résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- Taux de prise en charge de **65%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, ou jusqu'à 30 ans inclus lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés ;
- Taux de prise en charge de **35%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible en dehors des conditions précitées
- Taux de prise en charge de **60%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des bénéficiaires du RSA dans le cadre des objectifs de la Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signée entre l'Etat et les conseils départementaux, ce taux est porté à :
 - 1- Taux de prise en charge de **65%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, ou jusqu'à 30 ans inclus lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés
 - 2- Taux de prise en charge de **80%** pour les CAE conclus par tout employeur éligible avec des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et les zones de revitalisation rurale (ZRR)

NB : 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.

6. Contrat de travail

Le PEC est prescrit dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), **contrat de droit privé à durée déterminée régi par le code du travail**.

→ [Modèle de contrat](#)

→ Durée

Il s'agit par principe d'un **CDD** dont l'aide est actuellement comprise entre 6 et 11 mois, selon la durée du contrat de travail.

La durée du contrat peut être prolongée au-delà uniquement à titre dérogatoire (conditions à valider avec le prescripteur).

→ Temps de travail

D'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 ...).

De plus, ce contrat peut être conclu pour un **temps plein ou un temps partiel**. La durée hebdomadaire de travail est, au **maximum de 35 heures**.

→ Protection sociale

Les emplois « PEC » relèvent, comme les CAE, du **régime général de la sécurité sociale**.

Lorsqu'ils sont employés dans une collectivité ou un établissement public territorial, les salariés en emploi « PEC » sont **affiliés à l'IRCANTEC** pour le régime de retraite complémentaire.

7. Rémunération et cotisations sociales :

La rémunération du salarié **ne peut être inférieure au Smic horaire** (10,25 € soit 1554,62€ brut par mois pour 2021).

L'assemblée délibérante peut, si elle le décide, attribuer une rémunération plus favorable (exemples : SMIC + 5 %, + 10 %, ...).

La circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 (relative aux emplois d'avenir et 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 »**.

→ Exonération de certaines cotisations sociales

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 patronales restent dues : cotisation accident du travail, contribution solidarité autonomie, contribution au dialogue social, FNAL, IRCANTEC et POLE EMPLOI le cas échéant.

Les cotisations salariales ne sont pas exonérées.

→ Non prise en compte dans l'effectif et dispense de versement de l'indemnité de précarité

Le titulaire du CAE n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles » et pour la mise en place des instances représentatives du personnel. Au terme du CDD, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

→ **Simulateurs de coût**

- [Simulateur CDG24 du coût d'un PEC pour 20 heures hebdomadaires](#)
- [Simulateur CDG24 du coût d'un PEC pour 35 heures hebdomadaires](#)

Pour utiliser au mieux ces deux simulateurs
pensez à modifier le montant du SMIC horaire (10,25 € au 01/01/2021)

8. Accompagnement et suivi :

→ **Accompagnement par un tuteur**

L'autorité territoriale **désigne un tuteur** parmi les agents volontaires qualifiés et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 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 référent désigné par le prescripteur.

→ **Actions du suivi**

Les engagements prévus dans la convention tripartite et mentionnés dans le formulaire de demande d'aide à l'insertion professionnelle doivent être respectés.

Le salarié bénéficie d'actions, telles que :

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

Un suivi du bon déroulement du parcours est à mettre en place pendant la durée du contrat par :

- **Un suivi dématérialisé** qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé
- **Un entretien de sortie**, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, il 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 encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences

9. Suspension et rupture du contrat

Le contrat de travail peut être suspendu, à la demande du salarié dans deux cas :

- 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
- Pour accomplir une période d'essai susceptible de conduire à un recrutement pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois

Si la personne en PEC 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 contrats à durée déterminée (rupture pendant la période d'essai, faute grave, force majeure, 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'un mois.

Pour toute demande d'information complémentaire, vous pouvez contacter les conseillers de votre territoire :

Territoire de Brest : 02.98.60.25.55

Territoire de Morlaix : 02.98.60.25.60

Territoire de Cornouaille : 02.98.60.25.65

Ce document est la propriété intellectuelle du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère. Il ne peut être utilisé, reproduit, modifié ou communiqué sans son autorisation.