

FICHE PRATIQUE

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES



Les informations notées ci-dessous sont d'ordre général. Ces informations sont données à titre de primo-information et ne constituent en aucun cas un conseil juridique.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter l'équipe du Centre de Ressources à la Vie Associative au 04 92 56 02 03 ou crva05@laligue-alpesdusud.org

Suite à la diminution des contrats aidés actée en août 2017 par le gouvernement, le ministère du travail met en place pour 2018 un nouveau dispositif de contrats aidés appelé « Parcours Emploi Compétences » (PEC). Issu du rapport du 16 janvier 2018 rédigé par Jean-Marc Borello, ce nouveau contrat prend la place des anciens Contrats Uniques d'Insertion – Contrats d'Accompagnement à l'Embauche (CUI-CAE).

1. Le PEC, comment ça fonctionne ?

a) Un CUI-CAE nouvelle version

Dans ses principes de fonctionnement et dans sa nature juridique, le contrat de PEC est un CUI-CAE. Il repose donc sur la même logique :

- Contrat de travail conclu sous la forme d'un contrat CUI-CAE
- Pour des publics en difficultés d'accès à l'emploi
- Une aide financière de l'Etat basée sur un pourcentage du SMIC dans la limite de 20h/semaine
- Une obligation de formation pour l'employeur
- Un Cerfa à remplir par l'employeur auprès de l'organisme prescripteur (Cf. cadre ci-contre)

Qui sont les prescripteurs ?

Il s'agit des administrations en charge de la mise en œuvre, de la signature et du suivi des contrats aidés. Ce sont les interlocuteurs des employeurs. Il s'agit de :

- **Pôle emploi**
- **Cap emploi** pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s
- La **mission locale** pour les salarié.e.s de 18 à 25 ans
- Les **unités emploi du conseil départemental** pour les bénéficiaires du RSA socle

b) De nouvelles obligations de formation

La principale différence entre les PEC et les CUI-CAE réside dans l'importance d'inscrire le contrat dans un parcours de formation. Les obligations à ce sujet, déjà présentes dans les CUI-CAE, sont ici renforcées, dans les objectifs et dans le suivi.

Cette obligation se concrétise par plusieurs étapes :

➤ Un entretien au moment de la signature du contrat

Cet entretien se déroule entre l'employeur, le.la salarié.e et le.la référent.e prescripteur (voir plus haut). Lors de cet entretien, sont formalisés les engagements de formation et des compétences à acquérir au cours du contrat. Ces engagements sont rédigés dans le **Cerfa sous forme de « principales compétences à développer en cours de contrat »**. Il s'agit

donc bien d'un engagement contractuel sur lequel le prescripteur peut demander des comptes à l'employeur.

➤ **Un suivi pendant la durée du contrat**

Ce suivi sera fait avec le prescripteur à distance au travers d'un livret de suivi dématérialisé.

➤ **Un entretien avant la sortie du contrat**

Ce dernier entretien, tripartite également, n'est pas présenté comme systématique mais au cas par cas, en fonction de la situation du.de la bénéficiaire. Se déroulant 1 à 3 mois avant la fin du contrat, il doit permettre d'envisager les suites à donner au contrat : formation complémentaire, droits à faire valoir, renouvellement de l'aide...

L'employeur s'engage donc, en contrepartie de l'aide, à proposer des actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE...) mais également à accompagner le.la salarié.e tout au long de son parcours : aide à la prise de poste, à la construction de son projet professionnel, à la recherche d'emploi...

2. Quels sont les financements du contrat ?

a) Quelles aides pour l'employeur ?

➤ **Une aide pour payer le salaire**

L'employeur, dans le cadre du PEC, bénéficie d'une aide financière dont le montant est calculé sur la base d'un pourcentage du SMIC brut, dans la limite de 20 heures par semaine.

Ce taux variera entre 30 et 60 % du SMIC (50 % en moyenne). Ces montants sont fixés par arrêté des préfetures de Région.

Montant de l'aide mensuelle au 1^{er} janvier 2018 (SMIC horaire à 9,88 €) selon les taux :

Minimum (30 % du SMIC) : 256,88 €
Maximum (60 % du SMIC) : 513,77 €

➤ **Des exonérations de cotisations patronales**

Tout comme les anciens CUI-CAE, les contrats PEC se verront appliquer des exonérations, dans la limite du SMIC, de la part patronale sur les cotisations due à l'URSSAF au titre de :

- L'assurance maladie
- La contribution Autonomie
- L'assurance vieillesse
- L'allocation familiale

b) Quel reste à charge pour l'employeur ?

Comme pour tout contrat aidé, l'employeur doit budgéter à sa charge la partie du salaire non couverte par l'aide et certaines contributions patronales.

➤ **Salaire brut**

Au minimum, l'employeur devra donc être en mesure de prendre à sa charge 40 à 70 % du salaire brut dans l'hypothèse d'un.e salarié.e rémunéré.e au SMIC à 20h/semaine. Cela représente entre **342,51 €** et **599,40 €** de salaire brut.

➤ **Cotisations patronales**

De la même manière, les exonérations de cotisations patronales ne couvrent pas toutes les contributions dont un employeur doit s'acquitter. Le taux de cotisations patronales à appliquer sur le salaire brut est estimé à environ 15 %.

ATTENTION : En cas d'application d'une convention collective et en fonction du poste, des rémunérations minimales supérieures au SMIC seront obligatoires.

Qui plus est, si le salaire est supérieur au SMIC, les exonérations de cotisation ne s'appliqueront pas à la part excédentaire.

Exemple : Un.e salarié.e est rémunéré.e 10,50 € de l'heure. Son salaire se verra appliquer un taux de cotisations patronales de 15 % sur 9,88 € et un taux normal (environ 45%) sur 1,62 €.

En Région PACA :

L'arrêté n°2018/DIRECCTE/09 pris le 09 février 2018 par le Préfet de Région prévoit les montants d'aide suivants :

- **35 %** pour les employeurs recrutant des personnes sans emplois
- **40 %** pour les résidents en Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville

Ces deux taux peuvent être **majorés de 10 points** lorsque l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi : CDI ; mise en œuvre de parcours qualifiants ; mise en œuvre de périodes de mise en situation en milieu professionnel.

OU

- **55 %** pour les contrats conclus avec des personnes bénéficiaires du RSA avec une prescription dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens.

3. Un contrat pour qui ?

a) Quels employeurs ?

Le PEC n'est réservé qu'aux employeurs du secteur non marchand dont les associations font partie, sans distinction de secteur d'activité. Pour pouvoir prétendre à la conclusion d'un PEC, l'association devra cependant présenter un projet d'emploi répondant à plusieurs critères :

- Le poste proposé doit permettre le développement de compétences ou postures professionnelles utiles à l'insertion professionnelle du.de la salarié.e
- L'association doit permettre l'accès aux actions de formation et l'acquisition de nouvelles compétences
- L'association doit démontrer sa capacité à accompagner au quotidien le.la salarié.e notamment par la désignation d'une personne référente
- Le cas échéant, l'association doit démontrer sa capacité à pérenniser le poste à terme.

b) Quel.le.s bénéficiaires ?

Tout comme les CUI-CAE, il s'agit des publics les plus éloignés de l'emploi (jeunes, demandeur.euse.s d'emploi de longue durée, travailleur.euse.s handicapé.e.s...) avec une attention particulière portée aux demandeur.euse.s d'emploi résidents des quartiers dits « politiques de la ville ». Sans plus de précision, il revient aux organismes prescripteurs de déterminer l'éligibilité des personnes au contrat PEC au cas par cas.

Sources documentaires :

Circulaire N° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018
Arrêté R93-2018-02-09-002 du 09 février