

Dernière mise à jour le 21 février 2019

Le Parcours Emploi Compétence (PEC) en 2019

Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace les CUI-CAE et renforce l'accompagnement. Notre fiche pratique vous en présente les notions fondamentales.

Sommaire

- Préambule
- La circulaire du 11 janvier 2018
- La situation en 2019
- Conclusion de contrats
- Le PEC
- Bénéficiaires visés
- Mise en œuvre
- Durée contrats, travail et formation
- Employeurs concernés
- Type de contrat
- Contrat CDD
- Durée du travail
- Temps plein ou partiel
- Quelles conditions de travail ?
- Quelle rémunération ?
- Quel accompagnement et quelle formation ?
- Au moins 1 action
- Attestation d'expérience en fin de contrat
- Contribution éventuelle de l'État
- Rupture du contrat
- Suspension du contrat de travail
- Indemnité de précarité

Préambule

Le contrat unique d'insertion (CUI-CAE) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Pour mémoire : CAE= Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

Loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1^{er} décembre 2008

Loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008

La circulaire du 11 janvier 2018

Le nouveau dispositif PEC (Parcours Emploi Compétences) remplace le CUI-CAE.

C'est ainsi que depuis le 16 janvier 2018, le PEC remplace les 200.000 contrats aidés « budgétés pour 2018 ».

CIRCULAIRE N° DGEFP/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.

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD1801071C

Classement thématique : Emploi/Chômage

La situation en 2019

Conclusion de contrats

En application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, l'administration confirme que les nouveaux contrats sont recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail.

Extrait circulaire :

Fiche 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi (...)

1.1 Mobilisation des volumes Dans la limite des enveloppes financières globales, la programmation des volumes d'aides au poste dans le champ de l'IAE peut être, au vu des besoins territoriaux appréciés par l'Etat localement, abondé par la mobilisation des moyens initialement programmés pour les CUI en loi de finances. Cette fongibilité est modérée par une double considération : - d'une part, le volume programmé de parcours emploi compétences ne peut être réduit de plus de 20% par rapport aux volumes initialement répartis, de façon à maintenir cet outil, dans ses contours rénovés en 2018, parmi la palette des solutions proposées au bénéfice des personnes éloignées du marché du travail ; - d'autre part, les moyens dédiés initialement à l'IAE ne peuvent pas être mobilisés pour augmenter le volume prescrit de parcours emploi compétences. Il est par ailleurs précisé que les prescriptions de parcours emploi compétences concernent exclusivement les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand. La prescription de contrats dans le secteur marchand (CUI-CIE) n'est autorisée que : (i) par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM, sous réserve que le coût soit nul pour l'Etat d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des CUI-CAE. (ii) dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe allouée par la présente circulaire au titre des parcours emploi compétences. Aussi, en dehors de ces cas dérogatoires, aucun contrat initiative-emploi (CUI-CIE) ne sera prescrit en 2018, et les CIE antérieurs se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés. Les prescriptions d'emplois d'avenir, y compris pour les renouvellements, ne sont plus autorisées à compter du 1er janvier 2018.

La maîtrise des volumes prescrits est par ailleurs renforcée à compter de 2018, notamment par les évolutions SI engagées par Pôle emploi en début d'année 2018 de façon à instaurer un système bloquant des volumes prescrits au sein des enveloppes déléguées par le préfet de région. Lors de chaque blocage de l'enveloppe à l'échelle régionale, la DI(R)ECCTE en informe la DGEFP qui communique cette information à la direction du budget. Ce système sera géré à l'échelle régionale, et son déploiement pourra faire l'objet d'échanges dans ses modalités entre les Direccte et les directions régionales de Pôle emploi. Les conditions de l'élargissement de ce contrôle aux missions locales, via le SI MILO, et les Cap emploi sont en cours d'expertise, notamment au vu de l'organisation de ces deux réseaux d'opérateurs.

1.2 Mobilisation des prix En ce qui concerne les parcours emploi compétences, le montant de l'aide correspondant au taux de prise en charge du SMIC brut pourra être modulé, entre 30% et 60% dans la limite des enveloppes financières. En ce qui concerne les dispositifs d'insertion par l'activité économique, le montant de l'aide au poste forfaitaire demeure fixé en 2018 par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

CIRCULAIRE N° DGEFP/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.

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD1801071C

Classement thématique : Emploi/Chômage

Le PEC

S'agissant du secteur non marchand, le CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est désormais envisagé dans une nouvelle approche, dite du « parcours emploi compétences », reposant sur une logique de parcours de l'individu et de sélection des employeurs.

Bénéficiaires visés

Selon la circulaire, le ciblage des publics est effectué à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi.

Sont visées les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, pour lesquelles :

1. La seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
2. Les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

Extrait de la circulaire :

1.1. Un ciblage des publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

Il convient de centrer la prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sur les publics éloignés du marché du travail au sens « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (L.5134-20 du code travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP). Par ce diagnostic, le prescripteur, responsabilisé doit orienter vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un reporting par caractéristiques de publics (TH, DETLD, bRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec les Direccte.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les travailleurs handicapés : ils doivent faire l'objet d'une attention particulière en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées et des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés ;
- les résidents de QPV : il conviendra de respecter un objectif d'au moins 13% des parcours conformément à la

convention d'objectifs 2016-2020 liant le ministère du travail, le ministère de la ville et le service public de l'emploi ;

- les jeunes : s'ils ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie –PACEA portée par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE).

Mise en œuvre

La circulaire précise que la mise en œuvre du « repositionnement » (passage du CUI-CAE vers PEC ou CUI-PEC) :

- S'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation).

Mais il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques, à savoir :

1. L'automatisme d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide ;
2. Un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;
3. La formalisation des **engagements de l'employeur** sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA.

Extrait de la circulaire :

La mise en œuvre de ce repositionnement s'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation) mais qu'il convient de rendre effectif. En revanche, il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques :

(i) l'automatisme d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide

(ii) un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;

(iii) la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA selon des modalités définies dans le paragraphe 1.3.

Durée contrats, travail et formation

Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

Par ailleurs, les **renouvellements** ne doivent être **ni prioritaires ni automatiques**. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

Extrait de la circulaire :

Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

Par ailleurs, les renouvellements ne doivent être ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des

engagements de l'employeur.

Par ailleurs, il convient de se rapprocher du rapport annuel 2018 de la Cour des comptes, afin d'y retrouver des informations comme :

- La durée moyenne des contrats, fixée à 10,4 mois ;
- Un taux de prise en charge abaissé à 50% du Smic horaire (la circulaire du 11/01/2018 annonce une aide financière fixée entre 30% et 60% du SMIC) ;
- Et une durée moyenne hebdomadaire aux alentours de 21 h.

CIRCULAIRE N° DGEFP/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.

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD1801071C

Classement thématique : Emploi/Chômage

Employeurs concernés

Ces contrats s'adressent au secteur non-marchand, à savoir les associations et collectivités locales.

La circulaire indique en outre que « le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion ».

C'est ainsi que la sélection des employeurs doit se faire autour 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 le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;
- L'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires, le contrat aidé pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Article L5134-21

Modifié par LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 34

Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants :

- 1° Les collectivités territoriales ;
- 2° Les autres personnes morales de droit public ;
- 3° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- 4° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- 5° Les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Article L5134-21-1

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur.

Article L5134-21-2

Modifié par LOI n°2013-403 du 17 mai 2013 - art. 1 (V)

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle dans les cas suivants :

1° Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du conseil départemental . La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;

2° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Article L5134-22

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Extrait de la circulaire :

1.2. Une sélection des employeurs en fonction des capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

Le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

Cette exigence s'applique également aux secteurs pour lesquels une vigilance est demandée encore sur l'exercice 2018 : l'éducation nationale au titre de l'accompagnement des jeunes handicapés, l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales en difficulté.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- 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 le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;
- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le CUI pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC ; le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat ;
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours emploi compétences en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. En dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet.

Type de contrat

Le PEC s'effectue sous contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Article L5134-24

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3, soit à durée indéterminée. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Il ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

Contrat CDD

- La durée minimale de la prise en charge est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine).

Article L5134-25

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

La durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1, ne sont pas applicables.

- Cette durée peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Cas dérogatoires à la durée maximale de 24 mois

La durée maximale de 24 mois peut être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois :

- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- Pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée (ex : une VAE). La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.
- Pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, le contrat peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Article L5134-25-1

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 43

Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat

d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée ou, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015

Durée du travail

Temps plein ou partiel

Le PEC peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée).

Article L5134-26

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

La durée du travail d'un PEC peut-elle varier ?

La durée hebdomadaire du travail du titulaire ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, **la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire.**

Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié (« lissage des rémunérations »).

Dans ce cas :

- Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle ;
- Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. Ce programme prévisionnel peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins.

Dans les associations ou chez tout employeur du secteur privé, les salariés peuvent, dans les conditions de droit commun fixées aux articles L.3121-38 à 41 du code du travail, être concernés par le régime du forfait hebdomadaire ou mensuel, tel

qu'organisé dans le cadre de l'accord collectif applicable à l'employeur. En l'absence d'accord collectif, la durée du travail est organisée en application de l'article D. 3122-7-1 du code du travail qui précise que la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus.

Quelles conditions de travail ?

Les salariés titulaires d'un PEC sont des salariés à part entière : ils bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

Quelle rémunération ?

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les salariés, embauchés en CUI-CAE, perçoivent un salaire au moins égal au SMIC horaire.

Article L5134-27

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Quel accompagnement et quelle formation ?

Au moins 1 action

Le salarié embauché en PAC doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement et une action de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la demande d'aide (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Article L5134-20

Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

Article L5134-22

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Attestation d'expérience en fin de contrat

En fin de contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre au salarié 1 mois avant la fin du CAE.

Article L5134-28-1

Créé par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 22 (V)

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Contribution éventuelle de l'État

L'État peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues à l'article L. 5134-22 (**proposé plus haut**).

Article L5134-32

L'Etat peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues à l'article L. 5134-22.

Rupture du contrat

Le PEC peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.

Article L5134-28

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- 1° D'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 2° D'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;
- 3° De suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Suspension du contrat de travail

Le PEC peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrande visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Lorsque le PEC est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Article L5134-29

Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° 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 six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Indemnité de précarité

Dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.

Extrait site Ministère du Travail, mise à jour du 13 février 2018 :

Dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.