

Essentielle, l'information juridique ne doit pas être réservée aux seuls spécialistes. Cette rubrique vous propose ainsi chaque mois des décryptages clairs et compréhensibles par tous sur l'ensemble des sujets relatifs aux collectivités territoriales. Elle est réalisée en partenariat avec le cabinet Seban & Associés, premier cabinet d'avocats s'adressant à l'ensemble des acteurs publics avec une approche pluridisciplinaire.



LES PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Par Lana Falah et Corinne Metzger,
avocates au cabinet Seban & Associés

En vertu d'une circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 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, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences.

■ Qu'est-ce qu'un contrat aidé ?

Il s'agit d'un contrat de travail dérogatoire au droit commun, réservé aux personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (jeunes, chômeurs de longue durée...) pour lequel l'employeur bénéficie d'aides (subventions à l'embauche, exonérations de certaines cotisations sociales, aides à la formation). Ces contrats, subventionnés par les pouvoirs publics, peuvent relever du secteur marchand ou non marchand (source : Insee).

■ Quel en est l'objet ?

L'objectif est l'insertion professionnelle durable des publics éloignés de l'emploi. Les parcours emploi compétences visent ainsi, par une démarche individualisée, à lier l'emploi, la formation et l'accompagnement. Dans ce cadre doivent être associés à un emploi qui permet de développer des compétences, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du dispositif et ce, tant par l'employeur que par le service public de l'emploi. Selon Muriel Pénicaud, ministre du Travail, la mise en œuvre de ce dispositif autour du triptyque emploi-formation-accompagnement s'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation) mais qu'il convient de rendre effectif. Par ailleurs, la circulaire introduit la création d'un Fonds d'inclusion

dans l'emploi afin de faciliter une territorialisation des politiques d'insertion en fonction des spécificités des territoires et des besoins des populations.

■ Quel est le cadre contractuel de ce dispositif ?

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand. La prescription de contrats dans le secteur marchand (CUI-CIE) est autorisée pour les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) sous réserve que le coût soit nul pour l'État et que les départements s'engagent à cofinancer à bon niveau des CUI-CAE. L'autorisation de prescription des contrats existe aussi pour les départements et régions d'Outre-mer. 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 des contrats emplois d'avenir, y compris pour les renouvellements, ne sont plus autorisées depuis le 1^{er} janvier 2018.

■ Quels en sont les principaux acteurs ?

Dans le but d'une réponse individualisée aux personnes les plus éloignées de l'emploi, ce dispositif renforcé est centré sur les « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (article L.5134-20 du Code du travail). Une attention particulière est accordée à certains publics (travailleurs handicapés, résidents des quartiers prioritaires de la ville). Les employeurs, quant



© Wikimedia Commons

à eux, sont sélectionnés sur leur capacité à proposer des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion. Ils doivent permettre le développement d'une maîtrise des comportements professionnels et des compétences techniques répondant à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent. Ils doivent aussi pouvoir accompagner le salarié et lui offrir un accès facilité à la formation et l'acquisition de compétences (remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences). Enfin, le cas échéant, ils doivent pouvoir pérenniser le poste. Le rôle du conseiller du service de l'emploi est renforcé en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences.

■ Quelle est la mise en œuvre du parcours emploi compétences ?

Le salarié doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de trois phases complémentaires. D'abord, un entretien tripartite (employeur, prescripteur, bénéficiaire) lors de la signature de la demande d'aide, permettant la for-

malisation des engagements et la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir. Ensuite, durant l'exécution du contrat, un suivi doit être mis en place, qui pourra prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé. Enfin, un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié peut être fixé, entre un à trois mois avant la fin du contrat. Objectifs : maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, faire le point sur les compétences acquises, évaluer l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, mobiliser des prestations, ou encore enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours.

■ Quelles sont sanctions en cas de non-respect des obligations d'accompagnement et de formation ?

Les actions d'accompagnement et de formation étaient considérées par le Code du travail comme les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CUI-CAE. La requalification de la relation contractuelle en CDI était

également le risque encouru pour l'employeur en cas de non-respect de son obligation de formation à l'égard d'un salarié ayant souscrit un contrat aidé (Cass. Sociale., 28 juin 2006 ; n° 04-42.734).

■ Est-il fait application, dans le cadre des parcours emploi compétences, des mêmes sanctions ?

Nonobstant l'absence de précisions sur ce point et de situations factuelles comparables à ce jour, il est néanmoins permis de penser, au regard du renforcement de ces obligations, que les sanctions ne sauraient être moindres que celles relatives aux CUI-CAE.

■ Quelle est l'aide financière pour les employeurs ?

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. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

■ Quelle est la durée du parcours emploi compétences ?

En prévision d'un objectif d'une durée de douze mois, la durée de l'aide initiale ne devra pas être inférieure à neuf mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel outil d'accompagnement vers l'emploi et la formation. Par ailleurs, les renouvellements ne seront ni prioritaires ni automatiques : ils seront conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur. ●