

BRH 1993 RH 65 du
16.12.1993, préambule et
suite

et
BRH 1994 RH 65 du
11.07.1994, préambule

3 - REINSERTION PROFESSIONNELLE DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE : LES EMPLOIS CONSOLIDES (pour mémoire)

- REFER :**
- Loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 : art. L 322-4-8.1 du code du travail
 - Décret n° 92-1076 du 2 octobre 1992.
 - Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
 - Décret n° 94-265 du 5 avril 1994, relatif aux emplois consolidés à l'issue des contrats emploi-solidarité

Le présent texte précise les règles applicables en matière de gestion des agents contractuels employés dans le cadre des contrats de travail conclus au titre des emplois consolidés, à l'issue des contrats emploi-solidarité.

Différents modèles de contrats conclus au titre des emplois consolidés sont à rechercher dans le dossier de principe à la rubrique PX1.

Remarque :

Il n'est plus procédé au recrutement d'agents sous emplois consolidés depuis le 1^{er} décembre 1999.

31 - GENERALITES

Le recrutement dans le cadre d'un contrat de travail conclu au titre des emplois consolidés avec des agents auparavant employés sous contrat emploi-solidarité à La Poste constitue une solution d'insertion durable pour ces agents lorsqu'ils sont dépourvus de toute autre perspective d'emploi ou de formation à l'issue de leur contrat.

32 - MODALITES : CONVENTION AVEC L'ETAT

L'emploi consolidé doit faire l'objet d'une convention passée avec l'Etat, représenté par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, seule habilitée à qualifier l'éligibilité à un contrat de travail de ce type des intéressés employés précédemment sous CES. La durée de ces conventions ne peut excéder douze mois, renouvelable par voie d'avenant dans la limite maximale de soixante mois.

La demande de convention de contrat emploi consolidé doit être présentée avant l'embauche auprès des services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La convention doit comporter les mentions suivantes :

- a. Le nom et l'adresse du bénéficiaire ;
- b. Son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi et, le cas échéant, de l'indemnisation du chômage et du revenu minimum d'insertion au moment de l'embauche ;
- c. L'identité et la qualité de l'employeur ;
- d. Le nom de la personne chargée par l'employeur de suivre le déroulement du contrat ;
- e. La nature des activités faisant l'objet du contrat ;
- f. La durée du contrat de travail ;
- g. La durée hebdomadaire du travail ;
- h. Le montant de la rémunération correspondante ;
- i. Les modalités de l'aide de l'Etat au titre de la rémunération ;
- j. Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

Le contrôle mentionné ci-dessus est effectué par le service instructeur de la D.D.T.E. et intervient à l'issue du contrat conclu pour une durée initiale de 12 mois lors de la négociation du nouvel avenant. Le service vérifie en particulier que l'aide versée par l'Etat correspond à un temps de travail effectivement réalisé. En cas de non-exécution dudit contrat, les sommes déjà versées doivent être reversées.

Par ailleurs, si l'employeur décide d'organiser une formation, les précisions suivantes doivent apparaître dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- a. La nature de cette formation, sa durée et les modalités de son organisation ;
- b. Les modalités selon lesquelles les associations spécialement agréées à cette fin par le préfet de département contribuent à l'organisation de cette formation ;

BRH 1994 RH 65 du
11.07.94 chap. 1

c. Le montant et les modalités de sa prise en charge par l'Etat.

BRH 1993 RH 65 du
16.12.93

33 - LES BENEFICIAIRES D'EMPLOIS CONSOLIDES

- Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus inscrits à l'A.N.P.E. depuis plus de 12 mois au cours des 18 mois précédents l'entrée en C.E.S,
- demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. depuis 3 ans à l'entrée en C.E.S,
- Bénéficiaires du R.M.I, ainsi que leur conjoint ou concubin, sans emploi depuis 1 an à l'entrée en C.E.S,
- travailleurs handicapés,
- demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. depuis 2 ans à l'entrée en C.E.S,
- demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis plus de 12 mois au cours des 18 mois précédant l'entrée en C.E.S) dont l'âge, l'état de santé et la situation matérielle constituent des handicaps très importants.

34 - CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

341 - Généralités

Le contrat peut être conclu à temps complet ou incomplet, à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est régi par les dispositions de la convention commune La Poste - France Télécom, y compris en matière de salaire.

342 – Durée hebdomadaire du travail

BRH 1999 RH 67
du 20.12.99, § 31

Le nouvel article L. 322-4-8-1 dispose que la durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat emploi consolidé ne peut être inférieure à **trente heures**.

Cette durée de trente heures étant un seuil minimum, l'agent peut donc être embauché pour une durée supérieure.

Pour les contrats en cours, des solutions seront examinées afin de porter progressivement la DHT à trente heures dans le cadre de la mise en oeuvre de la RTT.

Elle peut être réduite à 10 heures par décision du préfet pour les personnes rencontrant les difficultés ne leur permettant pas d'effectuer un horaire de trente heures. Cette dérogation peut faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements annuels. Toute demande de réduction de la durée de travail pour les contrats en cours doit faire l'objet d'un accord préalable du siège.

BRH 1993 RH 65 suite

343 - Le cas du contrat à durée déterminée

343.1 - Succession de contrats et délai de carence

L'emploi consolidé étant dérogatoire au droit commun, le délai de carence entre CES et emploi consolidé ne s'applique pas, de même qu'il ne s'applique pas s'agissant des successions CES-CRE (contrat de retour à l'emploi).

343.2 - Durée, renouvellement

Les règles relatives à la durée et au renouvellement des contrats à durée déterminée conclus au titre des emplois consolidés sont également dérogatoires. Leur durée initiale minimale est de 12 mois. Ils sont renouvelables chaque année par avenant dans la limite d'une durée totale de soixante mois. Cette durée peut être atteinte par autant de renouvellements annuels que de besoin (4 au plus).

344 - Ancienneté

L'ancienneté acquise au titre du CES n'est pas prise en compte, le contrat n'étant pas soumis à la convention commune.

345 – Exercice d'une activité professionnelle complémentaire

Les personnes titulaires d'un contrat emploi consolidé peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire conformément au droit commun du travail.

Toutefois, le cumul du CEC auprès d'un employeur est subordonné à l'envoi par le salarié d'une déclaration préalable à la DDTEFP.

Attention : Si le cumul ne respecte pas la législation ou la réglementation du travail, il peut entraîner la résiliation de la convention CEC (exemple, dépassement de la durée maximale du travail).

346 – Engagement d'insertion professionnelle

Le CEC est un contrat d'insertion dont la durée offre aux titulaires une visibilité suffisante pour construire un véritable projet professionnel. C'est pourquoi, il doit pouvoir bénéficier de la mise en oeuvre d'actions d'orientation afin d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à la réalisation de ce projet professionnel.

35 - AIDES DE L'ETAT

351 - Exonération des cotisations patronales

BRH 1993 RH 65
du 16.12.93

Elle s'exerce pendant la durée de la convention, porte sur la partie des salaires n'excédant pas 120 % du SMIC et dans la limite de 30 heures de travail hebdomadaires. Elle concerne les cotisations afférentes aux :

- assurances sociales ;
- accidents du travail ;
- allocations familiales.

Cette exonération cesse au terme des cinq premières années du contrat.

BRH 1994 RH 65 du
11.07.94 chap. II

Désormais, outre le bénéfice actuel de l'exonération des cotisations patronales afférentes aux assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales, l'embauche d'un agent sous emploi consolidé ouvre droit à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de la formation professionnelle continue et de l'effort de construction ainsi que de la contribution F.N.A.L. et ce, pendant une durée de cinq ans.

Restent dues les charges sociales salariales ainsi que la retraite complémentaire IRCANTEC, le contrat collectif de prévoyance souscrit auprès de la MG et, le cas échéant, le versement transport.

352 - Prise en charge d'une partie de la rémunération totale brute

352.1 - Aide dégressive

BRH 1994 RH 65 du
11.07.94 § 21 3ème al.

Il est rappelé que la base de calcul de l'aide accordée par l'Etat au titre de la prise en charge de la rémunération pendant cinq ans est calculée à partir du total de la rémunération brute versée, des cotisations sociales d'origine légale (assurances sociales, accidents du travail, allocations familiales, contribution au FNAL) et des cotisations d'origine conventionnelle (IRCANTEC, contrat collectif MG).

Cette aide est octroyée pour une durée maximale de travail de trente heures hebdomadaires et sur la base d'un salaire plafonné à 120 % du SMIC.

Cette aide est égale à :

BRH 1993 RH 65 du
16.12.93 § 521

- **60 %** de la rémunération totale brute la 1ère année,
- **50 %** de la rémunération totale brute la 2ème année,
- **40 %** de la rémunération totale brute la 3ème année,
- **30 %** de la rémunération totale brute la 4ème année,
- **20 %** de la rémunération totale brute la 5ème année.

352.2 - Aide forfaitaire pour les personnes les plus en difficulté :

Le montant de l'aide est de **50 %** de la rémunération totale brute pendant les 5 premières années d'exécution du contrat.

352.3 - Conditions de versement

L'aide de l'Etat est versée mensuellement. Le premier versement est effectué à la date d'embauche du salarié et correspond à l'aide due au titre des deux premiers mois.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme fixé initialement, l'employeur est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues pour l'année d'exécution en cours. Toutefois, en cas de force majeure, de rupture au cours de la période d'essai, de faute grave ou de démission du salarié, le reversement ne porte que sur la part de l'aide déjà perçue correspondant au temps de travail non réalisé.

353 - Prise en charge des frais de formation

*BRH 1994 RH 65 du
11.07.94 § 22 et 23*

Si l'employeur décide d'organiser une formation des agents concernés, le cas échéant en collaboration avec un organisme de formation spécialement agréé à ce titre par le Préfet, l'Etat peut concourir à la prise en charge de cette formation.

L'aide de l'Etat est calculée forfaitairement dans la limite de 400 heures pour un même bénéficiaire. Son montant est fixé par arrêté. Elle est versée en deux fois : 40 % à la signature de la convention ou de l'avenant, le solde à l'issue de la formation sur présentation d'un compte rendu d'exécution signé par le salarié et l'employeur.

Les sommes déjà versées font l'objet d'un reversement correspondant aux heures de formation non effectuées quand le contrat est rompu avant le terme de la formation.

354 - Prise en compte dans l'effectif

Les bénéficiaires d'emplois consolidés ne sont pas pris en compte dans l'effectif pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux sauf pour la tarification accidents du travail pendant toute la durée de la convention.

36 - CUMUL D'EMPLOI SOUS EMPLOI CONSOLIDE AVEC UNE AUTRE ACTIVITE OU UNE FORMATION

*BRH 1994 RH 65
du 11.07.94, chap. 3*

Le bénéficiaire d'un contrat emploi consolidé est tenu de déclarer tout cumul de ce contrat avec une activité professionnelle ou une formation rémunérée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Si la convention de contrat emploi consolidé est dénoncée par l'Etat, les sommes déjà perçues doivent être reversées.

**CONTRAT EMPLOI CONSOLIDE (CEC)
(RSS = D, PAS DE COTISATION SS EMPLOYEUR)**

Nature des charges	Part agent %	Part employeur %	Assiette
Accidents du travail	-	2,00 (1) (7)	Partie de la rémunération > 120 % du SMIC
Allocations familiales (payées par les CAF)	-	5,40 (1)	Partie de la rémunération > 120 % du SMIC
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	0,75 (2)	12,80 (1)	Totalité de la rémunération Partie de la rémunération > 120 % du SMIC
Assurance veuvage	0,10	5,40 (1)	Totalité de la rémunération Partie de la rémunération > 120 % du SMIC
Assurance vieillesse	6,55	9,80 (1)	Totalité de la rémunération (3) Partie de la rémunération > 120 % du SMIC
CSG non déductible	2,40	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
CSG déductible	5,10	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
CRDS	0,50	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
Contribution solidarité	1,00	-	Totalité de la rémunération - cotisation agent : SS, IRCANTEC et prévoyance - retenues pour grève (4)
IRCANTEC Tranche A	2,25	3,38	Totalité de la rémunération (5)
Prévoyance complémentaire Tranche A	0,07	0,11	Totalité de la rémunération (5)
Taxe Fonds de solidarité vieillesse	-	8,00	Cotisation employeur à la prévoyance complémentaire
FNAL	-	0,50	Totalité de la rémunération (3)
Taxe sur les salaires	-		Exonération en application de l'article 231 Bis du code général des impôts
Versement de transport	-	(6)	Totalité de la rémunération

(1) Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dans la limite de 120 % du SMIC et de 30 heures hebdomadaires.
(2) Taux majoré de 1,70 % pour le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle.
(3) La rémunération perçue dans le cadre d'un CEC étant inférieure au plafond SS, la cotisation s'applique de fait à la totalité de la rémunération.
(4) Seuil d'assujettissement = (Salaire + complément géographique - cotisations SS = IRCANTEC - prévoyance complémentaire) ≤ 8 004,66 F (1 259,83 €), montant correspondant du TIB mensuel afférent à l'article brut 296 au 1.12.2002 ; plafond d'assujettissement = 4 fois le plafond SS. Les avantages en nature sont exclus de l'assiette de la solidarité.
(5) La rémunération perçue dans le cadre d'un CEC étant inférieure au plafond SS, la totalité de la rémunération est en tranche A.
(6) Taux en vigueur dans la commune d'exercice des fonctions (cf. fichier des personnels, de la paie et des postes).
(7) Le taux de cotisation AT était de 1,5 % jusqu'au 31.12.01.