

9 - LES CONTRATS "EMPLOIS-JEUNES"

Références :

- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes,
- Décret n° 97- 954 du 17 octobre 1997 pris en application de la loi
- Circulaire CDE n° 97-25 du 24 octobre 1997 de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),
- Accord-cadre signé entre la Poste et le ministère de l'emploi et de la solidarité en date du 18 décembre 1997,
- Accord signé entre La Poste et l'Agence Nationale Pour l'Emploi en date du 18 décembre 1997.

90 - PREAMBULE

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre de la Loi du 16 octobre 1997 relative au développement pour l'emploi des jeunes. Les activités proposées répondent à des créations d'emploi, répondant à des besoins émergents ou non-satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale et de proximité.

La Poste, déjà présente au cours des différentes actions d'insertion, a proposé aux personnes en difficulté des CES, CRE, CEC, CIE et aux jeunes des contrats d'apprentissage, de qualification et d'adaptation.

Cette dynamique se poursuit à travers le recrutement de 5 000 jeunes à La Poste en contrat "emploi-jeune" d'ici la fin de l'année 1998.

91 - GENERALITES

Afin de lutter efficacement contre l'exclusion professionnelle qui menace les jeunes, un plan d'insertion "nouveaux services - nouveaux emplois" a été mis en place visant notamment au développement d'activités nouvelles d'environnement et de proximité, créatrices d'emplois.

Le dispositif de ce programme consiste à inciter au recrutement de jeunes en vue de pourvoir des emplois favorisant le développement et l'animation de services répondant à des besoins émergents ou non-satisfaits.

Ces contrats "emplois-jeunes", à caractère d'utilité sociale, s'inscrivent dans un régime spécifique d'emplois durables.

Le souci d'exemplarité de La Poste se matérialisera par une volonté d'intégrer les bénéficiaires "d'emploi-jeune" à l'entreprise, au plus tard au terme des cinq ans, soit sur l'activité nouvelle sur laquelle ils ont été recrutés, si la fonction est identifiée en tant que telle et devient pérenne, soit sur une autre fonction de l'entreprise.

Dans l'immédiat, sa volonté d'intégration se manifeste par une large ouverture aux prestations et services d'action sociale.

92 - BENEFICIAIRES

Les "emplois-jeunes" sont ouverts aux jeunes sans emploi, âgés de dix-huit ans à moins de vingt-six ans, ou de moins de trente ans selon les conditions énumérées ci-après.

Les critères d'âge s'apprécient à la date de conclusion du contrat "emploi-jeune". Le fait que le jeune soit amené à dépasser l'âge limite en cours de contrat est sans effet sur la poursuite dudit contrat.

Il n'est pas fait obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi, il n'y a donc pas lieu d'exiger cette inscription à titre de preuve.

921 - Les jeunes âgés de dix-huit à moins de vingt-six ans

Ce dispositif s'applique aux jeunes sans emploi qui, lors de la signature de leur contrat de travail, ont déjà atteint l'âge de la majorité (18 ans révolus), et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans à la date de signature de leur contrat de travail.

La vérification de la condition d'âge est effectuée au moyen d'une pièce d'identité présentée par le postulant avant la signature de son contrat. Par ailleurs, celui-ci signe une attestation sur l'honneur précisant qu'il ne fait l'objet d'aucun contrat de travail en cours (cf. annexe 8).

Les bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité (CES), d'un contrat emploi-consolidé (CEC) ou d'un contrat emploi de ville (CEV) en cours à La Poste ou auprès d'un autre employeur, peuvent, toutefois, prétendre à un contrat "emploi-jeune", dès lors qu'ils remplissent toutes les conditions requises de recrutement. Ces trois catégories de contrats aidés pourront donc faire l'objet d'une rupture au cours de leur exécution, afin de conclure un CEJ.

Sauf à être arrivé au terme de leur contrat de travail, les titulaires d'un autre contrat de travail en cours (CDD, contrat de formation en alternance, CDI, CDII) ne peuvent pas prétendre au bénéfice d'un contrat "emploi-jeune". En aucun cas le terme du précédent contrat ne doit avoir pour objet la conclusion du CEJ.

Les jeunes sans emploi remplissant ces conditions d'âge et bénéficiaires du versement de l'allocation chômage peuvent prétendre au bénéfice d'un contrat "emploi-jeune".

922 - Les jeunes de moins de trente ans

Les jeunes de moins de 30 ans, lors de la signature de leur contrat de travail, et remplissant les conditions visées ci-après peuvent aussi prétendre à un contrat "emploi-jeune" :

. Avoir moins de 30 ans et être reconnu handicapé COTOREP

Les postulants doivent être reconnus handicapés par la COTOREP, sans qu'aucune autre condition particulière ne soit exigée.

. Avoir moins de 30 ans et ne pas pouvoir prétendre au bénéfice du versement de l'allocation chômage

Afin qu'ils acquièrent une première expérience professionnelle, le dispositif est également ouvert aux personnes de 26 à moins de 30 ans n'ayant jamais (ou peu) travaillé depuis la fin de leur scolarité.

A compter de la fin de sa scolarité, et jusqu'à la signature du contrat "emploi-jeune", le jeune de moins de 30 ans ne doit pas avoir fait l'objet d'un contrat de travail à La Poste ou auprès d'un autre employeur, lui permettant de pouvoir prétendre au bénéfice du versement de l'allocation chômage.

Toutefois, pour cette exclusion au bénéfice du CEJ, ne sont pas pris en compte :

- Les contrats conclus au titre de l'apprentissage,
- Les contrats de qualification,
- Les contrats d'orientation,
- Les contrats d'adaptation,
- Les contrats emploi-solidarité,
- Les contrats emplois consolidés,
- Les contrats emploi de ville,
- Les contrats de travail conclus avec une entreprise d'insertion,
- Les contrats de travail à durée déterminée conclus exclusivement au cours de leur période de scolarité.

Ainsi les salariés qui ont antérieurement bénéficié des contrats cités ci-dessus sont éligibles au titre des contrats "emplois-jeunes", qu'ils soient ou non bénéficiaires de l'allocation chômage.

Dans le cadre de la convention signée entre La Poste et l'ANPE (cf. § 923 A), cette dernière est chargée de veiller au respect de cette condition lors des opérations de sélection des candidats.

La vérification de la condition d'âge est effectuée au moyen d'une pièce d'identité présentée par le postulant avant la signature de son contrat. Par ailleurs, celui-ci signe une attestation sur l'honneur précisant qu'il ne fait l'objet d'aucun contrat de travail en cours et qu'ils ne peuvent pas prétendre au bénéfice du versement de l'allocation chômage (cf. annexe 7).

923 - Recrutement

A - Convention La Poste - ANPE

Un partenariat a été mis en place avec l'ANPE pour présélectionner les postulants à partir des profils souhaités.

Afin d'éviter les candidatures multiples, une centralisation sur une boîte postale unique au plan national est mise en place.

L'ANPE nationale se charge de répartir les dossiers auprès des ANPE locales en fonction de l'adresse du lieu de résidence du requérant ou du département recherché. L'ANPE locale est chargée d'examiner l'ensemble des dossiers en s'appuyant sur une grille de présélection fournie par La Poste. Elle lui adresse les candidatures présélectionnées à raison d'une moyenne de quatre candidats par poste à pourvoir.

B - Sélection par le NOD

Si cette présélection permet de sérier le nombre de postulants sur la base du profil de recrutement confié à l'ANPE, c'est La Poste qui procède au recrutement définitif des jeunes.

Chaque NOD est donc chargé, dès lors que les listes commencent à être communiquées par les ANPE locales, de convoquer les jeunes postulants pour une sélection au titre des contrats "emplois-jeunes".

Pour la première vague, le recrutement porte sur la fonction d'agent de contact dont les missions principales sont la réduction de l'attente, l'accueil, la médiation et l'assistance, l'information et le conseil.

Les candidats désireux de bénéficier des mesures en faveur de l'emploi des jeunes doivent adresser leur demande sous forme d'une lettre de motivation (1 page) et d'un curriculum vitae à l'adresse suivante :

La Poste CEJ
75314 PARIS CEDEX 9

Les candidats postulent aux emplois jeunes proposés dans leur département de résidence ce qui exclut les candidatures multiples.

Mise en oeuvre des opérations de recrutement

Les outils de sélection ont été adressés par la DCRF aux NOD recruteurs ; la mise en oeuvre des jurys de La Poste a débuté le 17 novembre 1997.

Les opérations de sélection, conduites en partenariat avec l'ANPE, s'organisent en trois temps :

↳ 1er temps : tri des dossiers de candidature, par un prestataire externe centralisant les dossiers envoyés sur la boîte postale et chargé de vérifier l'application des modalités réglementaires de sélections. Ce tri est opéré en fonction des critères objectifs suivants :

- âge,
- niveau d'étude BAC à BAC + 2 (sont considérés comme ayant le niveau bac, les candidats ayant suivi la scolarité en classe de terminale).

Les candidats écartés à l'issue de ce premier tri reçoivent une réponse écrite, envoyée par le prestataire, dans un délai de 15 jours.

↳ 2ème temps : présélection : les dossiers préalablement retenus par le prestataire sont adressés à l'agence ANPE centralisatrice du département qui effectue la présélection des candidats à partir du CV, de la lettre de motivation et d'un entretien à l'aide d'une grille élaborée avec La Poste (cf. annexe 1).

Les candidats écartés à l'issue de cette présélection reçoivent une réponse écrite de l'ANPE.

Les fiches des candidats présélectionnés sont adressés par l'ANPE au NOD recruteur. La convention nationale LA POSTE/ANPE fixe une moyenne de 4 candidats présentés pour un poste à pourvoir. Dans le cadre d'accords locaux ce chiffre pourra, toutefois, être affiné afin de tenir compte des spécificités locales.

↳ 3ème temps : sélection, consistant en un entretien oral d'une heure, mise en oeuvre par le NOD recruteur sous forme de jury composé d'au moins deux personnes (dont un opérationnel) formées aux techniques d'évaluation utilisées par La Poste dans le cadre des jurys d'admission et ayant déjà une expérience de ces pratiques.

A cette fin le jury dispose du CV et de la lettre de motivation du candidat.

Les mises en situation qui servent de support à l'entretien oral ont fait l'objet d'un envoi aux Délégations dans les conditions habituelles de transmission des épreuves d'EdA ou concours visant à garantir leur confidentialité.

Cet entretien comporte deux parties :

- une première phase sur la base d'une mise en situation orale préparée préalablement par le candidat pendant une durée de trente minutes ;
- une deuxième phase portant sur sa motivation et son potentiel dans les mêmes conditions que lors d'un entretien classique.

Le jury pour son évaluation finale s'appuie sur un guide d'entretien et une grille d'admission pour la conduite de l'entretien oral ⁽¹⁾.

En ce qui concerne les candidats pour les emplois nécessitant la pratique d'une langue étrangère, cette sélection sera complétée par une évaluation de la maîtrise de cette langue.

Celle-ci sera réalisée par un prestataire externe lors d'un entretien téléphonique qui se déroulera dans les locaux de La Poste, parallèlement aux entretiens oraux de sélection sur la base d'une grille ⁽¹⁾.

Cette sélection se déroulera dans les conditions suivantes :

- sur la base d'une expression des besoins exprimés par les NOD et transmise à la DCRF et de la disponibilité du prestataire, détermination d'une plage horaire en accord avec les NOD pendant laquelle pourront se dérouler les entretiens ;
- déroulement des entretiens dans cette plage horaire.

Un flash RH précise le calendrier précis de l'organisation de ces évaluations, ainsi que les coordonnées du prestataire. Le coût de cet entretien sera pris en charge par la DCRF.

Dès la fin de la session d'entretiens et sans attendre la date d'embauche en cas de réussite le responsable du NOD devra aviser par écrit chacun des candidats des résultats de la sélection. Cette information devra être faite dans les meilleurs délais. Il devra également tenir informée l'ANPE du département de la suite donnée aux candidatures qui lui ont été présentées.

⁽¹⁾ Les annexes de la NDS n° 315 dans lesquelles figurent les grilles d'entretien sont à rechercher dans les dossiers de principe à la rubrique PU.

Suivi des opérations de recrutement

Afin de réaliser un suivi de la mise en oeuvre du processus, un système de pilotage et d'information spécifique a été mis en place depuis le 17 novembre. Pour ce faire, chaque NOD fait parvenir à la DCRF un tableau récapitulatif hebdomadaire des entretiens réalisés chaque semaine, dans les conditions définies par le Flash RH Applis n° 104 de 1997.

BRH 1997 RH 107
du 23.12.97 § 10

C - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Dans le cadre de la législation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des conventions passées avec l'Etat au titre des emplois-jeunes, La Poste peut embaucher des travailleurs handicapés, dans la proportion requise par le législateur.

BRH 1997 RH 107
du 23.12.97 § 24

924 - Succession de contrats

A - Enchaînement contrat à durée indéterminée (CDI, CDII) - contrat "emploi-jeune"

Il n'est pas possible de recruter sous contrat "emploi-jeune", un salarié déjà titulaire d'un CDI ou CDII en cours d'exécution à la Poste, ou chez un autre employeur. Seules les personnes à la recherche d'un emploi ou titulaires d'un contrat emploi-solidarité (CES), contrat emploi-consolidé (CEC) ou d'un contrat emploi de ville (CEV) peuvent y prétendre.

En revanche, un postulant ayant précédemment bénéficié d'un CDI ou CDII ne peut prétendre à un contrat "emploi-jeune" que dans la mesure où :

- le CDI ou CDII n'est plus en cours et le postulant est âgé de moins de 26 ans,
- le CDI ou CDII n'est plus en cours et le postulant, âgé de 26 à moins de 30 ans, ne peut prétendre au bénéfice du versement de l'allocation chômage (cf. § 922 - 2ème al.).

B - Enchaînement contrat à durée déterminée - contrat "emploi-jeune"

A l'exception du CES, du CEC et du CEV, un salarié dont le CDD est en cours ne peut être recruté au titre d'un CEJ, et ce quel qu'en soit le motif.

En revanche, un salarié dont le CDD est arrivé à son terme peut être recruté au titre d'un CEJ. Toutefois, le précédent contrat à durée déterminée ne doit pas lui avoir généré des droits au titre du versement de l'allocation chômage s'il a moins de 30 ans (cf. § 922 - 2ème al.), et le terme du précédent contrat ne doit pas avoir un rapport avec l'embauche au titre du CEJ.

Par conséquent, un enchaînement CDD - CEJ ne peut avoir lieu que dans la mesure où :

- le jeune a entre 18 et moins de 26 ans,
et le terme du précédent CDD n'a aucun rapport avec l'embauche au titre du contrat "emploi-jeune".

Exemple : une démission du CDD ou une résiliation conventionnelle du CDD tout de suite suivie d'une embauche au titre d'un CEJ, ne peut pas donner lieu au versement de l'aide forfaitaire,

- le jeune a entre 26 et 30 ans,
et le CDD n'a généré aucun droit relatif au paiement de l'allocation chômage.

C - Enchaînement contrat de qualification - contrat "emploi-jeune"

Rien n'interdit à un jeune qui a bénéficié par le passé d'un contrat de qualification à La Poste ou auprès d'un autre employeur, de pouvoir prétendre à une embauche au titre d'un contrat "emploi-jeune". Toutes les conditions requises doivent alors être réunies (âge, si 26 ans et plus, absence de droits au chômage etc..).

Cependant il est à noter que le contrat de qualification a pour vocation de déboucher sur un contrat non-aidé ou de placer le jeune à un niveau facilitant l'accès à l'emploi, et non sur un emploi de jeunes.

D - Enchaînement conjoint contrat emploi solidarité ou contrat emploi consolidé - contrat "emploi-jeune"

Il est tout à fait possible d'envisager un tel enchaînement. Le législateur souhaite en effet que cette population puisse bénéficier de l'ouverture sur le développement d'activités d'environnement et de proximité, créatrices d'emplois durables.

E - Enchaînement contrat initiative emploi - contrat "emploi-jeune"

Il n'est pas possible d'envisager le recrutement au titre d'un contrat "emploi-jeune" d'un salarié bénéficiaire d'un CIE en cours d'exécution.

Si le CIE est arrivé à son terme, un tel enchaînement n'est possible que pour les jeunes de 18 à moins de 26 ans. Pour les jeunes de 26 ans et plus, cette éventualité n'est pas possible, en effet, le CIE à durée déterminée étant au minimum conclu pour 12 mois, il a nécessairement généré des droits au versement de l'allocation chômage.

Pour les CIE interrompus avant leur terme, il ne faut pas que cette rupture ait été motivée par la conclusion du CEJ. Pour les jeunes de 26 ans et plus, la durée d'engagement contractuel du CIE, et de tout autre contrat de travail l'ayant précédé, ne doit pas lui avoir généré des droits au titre du versement de l'allocation chômage.

Le représentant de l'Etat peut néanmoins s'avérer réticent à accorder un cumul successif d'aides attachées aux dispositifs des contrats "initiative emploi" et des contrats "emplois-jeunes".

F - Succession de deux contrats "emplois-jeunes" sur le même poste de travail

La succession ne peut se faire que dans le cadre de deux hypothèses :

a) **La rupture émane du précédent titulaire d'un CEJ** (il démissionne, il souhaite interrompre son contrat à la date anniversaire ou bien il abandonne son poste de travail). Il est, dès lors, possible et sans délai, de recruter un autre candidat en CEJ sur le même poste de travail pour la durée qui reste à courir du précédent contrat "emploi-jeune".

Ainsi, et uniquement dans le cadre de recrutements successifs sur le même poste, les contrats peuvent être conclus pour une durée inférieure à 60 mois. La Poste bénéficie dès l'embauche du nouveau CEJ qui lui succède, de la durée de versement de l'indemnité forfaitaire au prorata du temps restant à courir au titre du premier contrat.

Exemple : un CEJ est recruté le 1er décembre 1997. Il démissionne le 1er décembre 1998. La Poste peut recruter dès l'expiration du préavis de deux semaines du jeune, et sur le même poste de travail, un nouveau salarié en CEJ pour la durée qui reste à courir au titre du versement de l'aide de l'Etat sur ce poste de travail, soit jusqu'au 30 novembre 2002.

b) **La rupture émane de l'employeur** : la préfecture (DDTEFP), après examen de la nouvelle demande d'embauche au titre du CEJ sur le même poste de travail, examine la motivation de la rupture (non-renouvellement du fait de l'employeur, motif du licenciement ...).

Elle est seule habilitée à accepter ou refuser le versement de l'aide forfaitaire au titre du nouveau CEJ.

Si le motif est jugé légitime par la préfecture, La Poste bénéficie du versement de l'indemnité forfaitaire, mais uniquement au prorata du nombre d'années ou de mois restant à courir.

En tout état de cause, au terme des cinq années de CEJ, La Poste ne peut plus bénéficier du versement de l'aide forfaitaire au titre d'un autre CEJ sur le même poste de travail.

925 - Salariés de nationalité étrangère

Dans le cadre de la libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne, l'embauche de ressortissants communautaires ne requiert aucune formalité spécifique autre que celles habituellement effectuées dans le cadre d'une embauche d'un ressortissant français.

Pour les ressortissants d'un pays n'appartenant pas à la communauté européenne, ils doivent être titulaires d'une carte de résident ou d'une carte de séjour temporaire comportant la mention "salariée" valide et non périmée. Il convient de vérifier avant l'expiration du titre que le titulaire effectue les démarches administratives de son renouvellement. En cas de besoin il est délivré au titulaire tous les documents nécessaires pour son obtention (attestation d'emploi ou de salaire, promesse d'embauche à l'issue du CEJ si le salarié est prévu pour être pérennisé au sein de La Poste).

Au regard de la durée du CEJ, et compte tenu de la nature très temporaire de ce titre, Il n'est pas possible d'embaucher des salariés de nationalité étrangère n'ayant qu'une autorisation provisoire de travailler (durée maximale de 9 mois renouvellement compris).

Les étudiants étrangers ne pouvant travailler à temps complet (20 heures hebdomadaires maximum) ne sont pas éligibles au contrat "emploi-jeune" à La Poste.

Les étrangers de nationalité algérienne bénéficient d'un régime particulier. Ils sont titulaires d'un "certificat de résidence" qui a les mêmes caractéristiques que la carte de résident et qui vaut donc autorisation de séjour et de travail. Ils sont donc éligibles au contrat "emploi-jeune".

Les étrangers de nationalité tunisienne doivent, pour être éligibles au contrat "emploi-jeune", être titulaires d'une carte de résident ou d'une carte temporaire de séjour comportant la mention "salarié".

Les étrangers de nationalité centrafricaine n'ont pas à solliciter une autorisation de travail pour exercer une activité salariée en France. Ils doivent, toutefois, être titulaires d'un titre de séjour valable.

Il est tout de même à noter qu'il est possible de délivrer à un étranger non-autorisé à travailler mais disposant d'un titre de séjour valide sur le territoire français, un formulaire CERFA n° 61-2107 ou une promesse d'embauche en vue de mener à terme une demande de titre autorisant l'exercice d'une activité professionnelle. L'étranger, dans l'attente de l'obtention de ce titre n'est pas habilité à commencer son activité salariée au sein de La Poste.

93 - FORMALITES PREALABLES A LA SIGNATURE DES CONTRATS

931 - Signature d'une convention avec l'Etat

A - Signature d'un accord-cadre avec l'Etat

Un accord-cadre national visant à définir les engagements réciproques de La Poste et de l'Etat français en matière de recrutement au titre des contrats emploi-jeune, a été signé en date du 18 décembre 1997 (cf. annexe 1).

Cet accord cadre prévoit, en concertation avec les partenaires locaux, l'attribution d'aides pour la mise en oeuvre locale de projets d'activités répondant aux exigences de son cahier des charges. A ce titre, il définit les caractéristiques de l'activité envisagée au regard des besoins à satisfaire, de l'environnement social, professionnel et économique dans lequel elle s'inscrit, les perspectives de pérennisation des emplois et les actions envisagées en termes de formation et de professionnalisation des jeunes.

B - Signature d'une convention locale avec les préfetures (DDTEFP)

La demande de conventionnement est adressée au préfet par l'intermédiaire de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Elle prend la forme d'un dossier de candidature intégrant les différents éléments (le nombre de jeunes recrutés au titre des CEJ, ainsi que les dominantes d'activités des emplois-jeunes créés dans le département concerné) relatifs au cahier des charges issu de l'accord-cadre signé avec l'Etat (cf. annexe 2).

Toute convention locale conclue entre la DDTEFP et La Poste doit se référer à l'accord-cadre national. La décision d'acceptation de cette convention locale appartient en principe au préfet, mais il peut déléguer le pilotage de cette mission à la DDTEFP. Elle est signée en quatre exemplaires dont trois sont destinés à la Direction départementale de La Poste, au CNASEA et au pilote départemental de l'Etat (Préfet ou DDTEFP) qu'il a mandaté.

Toute décision de refus par la préfecture doit être motivée et notifiée par écrit dans un délai d'un mois.

C - Déclaration d'embauche préalable auprès du CNASEA

Chaque embauche souhaitée par La Poste au titre d'un contrat "emploi-jeune" nouvellement créé ou en cas de succession du titulaire du poste, relevant de cette convention locale, doit faire l'objet d'une déclaration d'embauche auprès du CNASEA.

Un formulaire-type dûment rempli et signé par la Direction départementale ou entité habilitée est remis au CNASEA du département concerné (cf. annexe 3), accompagné, uniquement pour les jeunes de 26 à moins de 30 ans, d'un exemplaire original d'attestation sur l'honneur signé (cf. annexe 7).

Le contrat de travail peut, dès lors, être conclu pour une durée de soixante (60) mois, ou pour une durée moindre lorsqu'il s'agit d'un poste devenu vacant par départ anticipé du salarié.

Attention !

Dans l'ordre chronologique, La Direction départementale doit signer à la base une convention locale avec la préfecture (ou DDTEFP) se référant à l'accord cadre national (cf. annexe 2). Ensuite, une déclaration auprès du CNASEA est effectuée pour chaque embauche nominative (cf. annexe 3), en dernier lieu, le contrat de travail peut être conclu (cf. annexe 5).

Pour le salarié, le dépôt de la déclaration d'embauche du salarié vaut promesse d'embauche. Ainsi, dès l'envoi de cette déclaration, le jeune doit être embauché au titre du contrat "emploi-jeune".

Des commissions tripartites de suivi doivent être créées au niveau départemental et national associant l'Etat et ses représentants, l'ANPE et La Poste. Elles auront pour rôle d'assurer le suivi qualitatif et quantitatif des embauches sous CEJ réalisées. Elles se réunissent semestriellement.

D - Déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF

Comme toute embauche de salarié à La Poste, chaque embauche au titre d'un contrat "emploi-jeune" doit faire l'objet d'une déclaration unique d'embauche auprès de l'organisme URSSAF géographiquement compétent.

932 - Accord préalable à la conclusion d'un CEJ

Le nombre de contrats "emplois-jeunes" conclus par La Poste est déterminé par le Siège. Le suivi des recrutements effectifs est assuré par la DOIGRH en fonction des volumes d'engagement de recrutement qui lui auront été communiqués par la mission emploi.

Toute demande de conclusion d'une convention locale avec la préfecture doit être préalablement validée par la Direction des Ressources Humaines de la Délégation, saisie par le NOD concerné.

Cette demande doit indiquer le nombre de contrats souhaités, la durée hebdomadaire du travail ainsi que l'activité exercée.

La DRH de la délégation rend son avis dans un délai de huit jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

94 - CARACTERISTIQUES DES CONTRATS

941 - Nature des contrats

Le contrat "emploi-jeune" à La Poste est un contrat à durée déterminée de droit privé à temps complet passé en application des articles L.122-2 et L 322-4-18 et suivants du Code du travail (cf. modèle de contrats en annexe n°5).

Sa durée est de soixante (60) mois non-renouvelable.

Néanmoins, en cas de départ définitif du salarié occupant le poste avant l'échéance du terme du contrat, l'employeur peut conclure pour lui succéder sur le même poste de travail, un nouveau contrat "emploi-jeune" pour la durée restant à courir pour le versement de l'aide de l'Etat. De ce fait, il peut s'avérer que plusieurs salariés soient amenés à se succéder durant les 60 mois qui donnent lieu à l'attribution de l'aide.

Les jeunes recrutés sous ce contrat bénéficient des dispositions de la Convention commune La Poste - France Télécom, conformément à la nature de leur contrat.

Ils doivent remplir à leur embauche la fiche de renseignements n°886-1/3, et prêter serment devant leur chef immédiat, en application du décret n° 93-1229 du 10 novembre 1993 (formulaire 899).

La date d'embauche est celle du commencement de l'exécution du contrat de travail. Elle correspond au premier jour de présence du salarié à La Poste. La formation est incluse dans le contrat de travail.

942 - Période d'essai

A - Dispositions générales

Le contrat "emploi-jeune" comporte une période d'essai obligatoire d'un mois éventuellement renouvelable une fois. Les périodes de formation sont comprises dans la période d'essai et ne peuvent en aucun cas en retarder son exécution ou la suspendre.

Un dispositif particulier de suivi du jeune est proposé au cours de cette période. Il permet une double garantie :

- pour le salarié, une garantie d'objectivité dans la décision de poursuivre ou non le contrat de travail,
- pour La Poste, une garantie de mettre à profit cette période, pour s'assurer de l'adaptation du jeune à ses activités.

B - Renouvellement

Le renouvellement de cette période d'essai doit demeurer exceptionnel. Si le choix du renouvellement est opéré, il doit faire l'objet d'un rapport écrit du chef d'établissement, validé par le Directeur des ressources humaines du NOD concerné (ou en son absence par son délégataire), et annexé au dossier du salarié.

Ce renouvellement doit impérativement faire l'objet d'une notification écrite (LR/AR ou remise contre décharge) et motivée au salarié avant le terme du mois écoulé.

C - Rupture du contrat au cours de cette période

La rupture du contrat peut être effectuée à tout moment, à l'initiative du jeune ou de La Poste.

Les modalités de rupture du contrat "emploi-jeune au cours de la période d'essai sont identiques aux ruptures de CDD et CDI au cours de ces périodes (notification par écrit avant le terme, absence de motivation obligatoire ...).

La décision de rupture incombe au seul Directeur des ressources humaines du NOD concerné ou, en son absence, à son délégataire.

La notification peut intervenir jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

L'indemnité de fin de contrat est due par La Poste lorsque la rupture est à son initiative (cf. § 952 D).

943 - Durée hebdomadaire de travail

Les contrats sont conclus à temps complet pour la durée légale du travail en vigueur. La durée hebdomadaire de travail (DHT) de l'établissement et du service dans lequel ils sont affectés leur est applicable.

944 - Activités exercées

A - Modalités

Le dispositif "emploi-jeune" repose sur le développement d'activités d'utilité sociale répondant à des besoins nouveaux ou non satisfaits, qui ne peuvent venir en substitution d'activités ou d'emplois dans le secteur marchand, ni d'emplois publics existants.

Pour les recrutements de la première vague, la liste d'activités susceptibles d'être confiées à un jeune recruté sous CEJ est fixée limitativement (cf. annexe 4).

Il est précisé que l'activité d'agent de contact fixée pour la première vague de recrutement ne peut en aucun cas être l'objet d'un élargissement à l'initiative de l'établissement.

Ces activités pourront uniquement faire l'objet d'ajustements en fonction de l'environnement local dans le cadre des commissions locales réunissant l'ensemble des organisations professionnelles représentatives.

La définition des activités pouvant être confiées aux jeunes recrutés sous contrat "emploi-jeune" lors de la deuxième vague de recrutement, fera l'objet de précisions ultérieures.

B - Infractions

L'activité d'agent de contact, conformément à l'esprit des textes, est une activité nouvelle d'environnement et de proximité, à caractère d'utilité sociale dont l'intégralité des tâches répond à des besoins émergents ou non-satisfaits. Par conséquent, aucune activité autre que celles limitativement énumérées au descriptif annexé du poste, ne peut être confiée au titulaire d'un contrat "emploi-jeune".

Toute infraction à ces dispositions aboutissant à la suppression des aides accordées par l'Etat et/ou à la requalification du contrat "emploi-jeune" à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, verra le coût du remboursement des aides supporté par le NOD gestionnaire, et/ou le montant budgétaire de la requalification en CDI imputé sur l'enveloppe allouée dans le cadre du contrat d'activité et de progrès (C.A.P.) de l'établissement responsable de l'infraction.

945 - Visite médicale d'aptitude

Comme lors de tout recrutement, le jeune doit passer une visite médicale d'embauche au plus tard **avant la fin de la période d'essai**.

A ce titre, il y a lieu de vérifier son aptitude au travail notamment par rapport aux fonctions confiées. Aussi, dans le formulaire destiné aux médecins de contrôle, le responsable du recrutement doit s'assurer que les tâches confiées sont bien décrites dans l'imprimé 941-1 tableau IV "autres fonctions, et notamment le "contact avec le public". Il est donc clairement énuméré les conditions particulières d'emploi sur lesquelles le médecin est amené à se prononcer (exemple : travail en équipe, horaires décalés ou contraintes physiques spécifiques).

Le médecin de contrôle peut toujours requérir, avant de se prononcer, une expertise d'un spécialiste.

Au regard de la nature du contrat, et notamment compte tenu de sa durée et du temps de travail, la visite doit être effectuée sur les mêmes bases que celles opérées à l'égard des agents sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet.

946 - Travail de nuit

Aucun travail de nuit ne peut être confié à un bénéficiaire de CEJ. Les services gestionnaires, les responsables et tuteurs doivent veiller à ce que le jeune n'effectue aucune activité entre 21 heures et 6 heures.

947 - Clause de mobilité

Pour les salariés embauchés dans le cadre de la première vague de recrutement, l'activité est exercée sur un seul lieu d'affectation (bureau ou annexe de bureau).

Pour les salariés embauchés dans le cadre de la seconde vague de recrutement (1998), l'exercice de nouvelles fonctions sur plusieurs lieux d'affectation demeure envisageable. Les précisions sur cette opportunité seront apportées en temps utile.

Toutefois, au regard de la durée du contrat de travail, une clause de mobilité géographique est insérée, de sorte que le jeune puisse être affecté, dans le cas où l'emploi ne se justifierait plus, dans un autre établissement limitrophe ou du ressort géographique du groupement.

Conformément à l'esprit des textes sur le contrat "emploi-jeune", cette affectation dans un autre établissement doit faire l'objet d'une validation préalable par le représentant de l'Etat (DDTEFP) du transfert du poste dans un autre établissement. Cette validation peut faire l'objet d'une enquête avec demande d'informations à l'appui, pour s'assurer de la justification non-abusive de cette mobilité, condition du maintien du bénéfice du versement de l'aide de l'Etat.

948 - Rémunération

Les activités consacrées au contrat "emploi-jeune" sont des activités d'utilité sociale, entièrement nouvelles.

Conformément à la Loi du 16 octobre 1997, les contrats "emplois-jeunes" ne relèvent pas du processus de classification des postes et des fonctions de La Poste. Toutefois, en cours de contrats, les salariés bénéficient des droits accordés par la Convention commune La Poste et France Télécom, au titre des contrats à durée déterminée.

La rémunération versée au jeune en contrat "emploi-jeune" est fondée sur le montant équivalent au minimum conventionnel d'un agent positionné sur un niveau de classification I.1.

A ce minimum s'ajoute l'ensemble des éléments composant la rémunération d'un agent contractuel sous Convention commune et notamment le versement du complément poste, le complément pour charges de famille et le complément géographique le cas échéant.

949 - Avantages sociaux (cf. annexe n°6 du présent article)

Le contrat "emploi-jeune" est un contrat conclu à durée déterminée. Le jeune bénéficie de tous les avantages sociaux liés à la nature de son contrat de travail, conformément aux règles en vigueur.

Toutefois, compte tenu de la particularité liée à la durée du contrat et à l'objectif d'insertion à l'issue du CEJ :

- les jeunes bénéficient de la gratuité de la carte bleue et de la prime de fidélité versée sur les comptes courants postaux domiciliant le salaire de leur titulaire. L'extension aux contrats "emplois-jeunes" de ces deux mesures, est subordonnée au respect des conditions requises d'ancienneté en la matière pour les CDI ;
- les jeunes bénéficient également des services et prestations d'action sociale aux conditions habituellement requises pour les CDI.

95 - CESSATION DU CONTRAT

Le contrat "emploi-jeune" à durée déterminée cesse de plein droit à l'arrivée du terme prévu dans la convention, soit 60 mois pour un jeune recruté dès la création du poste, ou pour une durée inférieure s'il a été recruté pour succéder à un précédent titulaire et pour la durée du versement de l'aide restant à courir.

Dans ce cas, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due.

Comme tout contrat à durée déterminée classique, une rupture anticipée peut intervenir à tout moment pour cas de force majeure, par accord amiable des parties (employeur et salarié) et pour faute grave ou lourde.

En revanche, toute rupture anticipée du contrat sur un autre motif, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, ne peut intervenir qu'à l'expiration de chaque échéance annuelle.

Le salarié doit restituer tout le matériel qui lui a été éventuellement fourni pour l'exécution de sa prestation de travail.

Au terme d'un contrat "emploi-jeune", ou après toute rupture fondée sur une démission justifiée ou un licenciement quel qu'en soit le motif, le jeune peut bénéficier des allocations de chômage dès lors qu'il remplit l'ensemble des conditions de droit commun.

En cas de rupture avant le terme, un nouveau contrat "emploi-jeune" à durée déterminée peut être conclu avec un autre candidat pour la durée de versement de l'aide de l'Etat qui reste à courir.

951 - Cessation du contrat à l'initiative du salarié

Au cours de son exécution, le contrat "emploi-jeune" peut être rompu par le salarié à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution sans qu'aucun motif ne soit requis.

En cas de départ définitif du salarié avant l'échéance du terme, l'employeur peut conclure pour lui succéder sur le même poste de travail, un nouveau contrat "emploi-jeune". Sa durée est égale à la durée restant à courir pour le versement de l'aide de l'Etat. De ce fait, il peut s'avérer que plusieurs salariés soient amenés à se succéder durant les 60 mois qui donnent lieu à l'attribution de l'aide.

Le salarié doit respecter un préavis de deux semaines avant la date anniversaire du début du contrat qu'il peut être dispensé d'effectuer. En aucun cas ce préavis ne peut excéder la date anniversaire du contrat.

Exemple : Un contrat "emploi-jeune" est signé le 15 décembre 1997. Le salarié peut, de façon anticipée, y mettre un terme de façon anticipée pour que la rupture effective intervienne pour le 14 décembre 1998, 1999, 2000 et 2001. Il se doit donc de notifier sa rupture par écrit (date de réception ou de remise de la lettre simple, ou de présentation de la lettre recommandée) au plus tard le 30 novembre au soir de chaque année.

Au cours du préavis, il bénéficie d'heures pour rechercher un emploi, conformément à l'article 63 de la Convention commune.

952 - Cessation du contrat à l'initiative de l'employeur

A - Faute grave ou lourde

Le contrat à durée déterminée peut être rompu à tout moment avant son terme, sur le motif de la faute grave ou lourde du salarié.

B - Motif réel et sérieux

▪ Modalités

Le contrat "emploi-jeune" peut également au cours de son exécution être rompu sur la base d'un motif réel et sérieux. Dans ce cas, et comme pour la rupture à l'initiative du salarié, la rupture n'est possible qu'à chaque échéance annuelle du contrat.

▪ Procédure

Il est donc important que l'intégralité de la procédure légale et conventionnelle de licenciement soit respectée (entretien préalable, réunion de la Commission Consultative paritaire selon le motif, notification motivée du licenciement), et ait abouti dans les délais requis.

▪ Notification

En effet, la notification de la rupture ne peut intervenir qu'à l'expiration de chacune des périodes annuelles d'exécution du contrat "emploi-jeune", soit, au plus tard, le jour de la date anniversaire du début de son exécution. C'est pourquoi, il est impératif que la date de première présentation de la notification du licenciement (par lettre recommandée avec accusé réception) corresponde à ce jour anniversaire, faute de quoi, le contrat ne peut être rompu pour cause réelle et sérieuse au titre de la période considérée.

▪ Préavis

Pour la durée du préavis, il est fait application des dispositions conventionnelles prévues en matière de rupture d'un CDI (cf. article 69 de la Convention commune).

Peu importe que le préavis aille au-delà de la date anniversaire, seule la notification du licenciement doit intervenir au plus tard le jour concerné. Comme pour tout licenciement, le salarié peut être totalement ou partiellement dispensé d'effectuer son préavis. Dans ce cas, le préavis non-effectué doit tout de même faire l'objet d'une rémunération au salarié.

C - Procédure

En cas de licenciement et quel qu'en soit le motif, les modalités de procédure prévues par la Convention commune sont applicables (cf. Chapitre 11 du Recueil PX). La Poste doit convoquer le salarié à un entretien préalable, devant la Commission consultative paritaire lorsque le motif le requiert, et lui notifier cette rupture par lettre recommandée avec accusé de réception.

D - Indemnité de fin de contrat

Dès lors, lorsque le contrat est rompu avant son terme à l'initiative de La Poste pour motif réel et sérieux (au terme d'une des périodes annuelles d'exécution du contrat "emploi-jeune"), ce dernier peut prétendre au versement de l'indemnité de fin de contrat au taux en vigueur (6%) ⁽¹⁾, assise sur la base de la rémunération brute perçue ayant la nature de salaires. Cependant son montant retenu et versé ne peut excéder un plafond correspondant à la somme cumulée des 18 derniers mois de salaires versés.

L'indemnité n'est pas due en cas de démission du jeune, de rupture amiable par les deux parties du contrat, pour faute grave ou lourde du jeune, ou pour cas de force majeure.

953 - La suspension du contrat

Outre les cas de suspension habituels (maladie, maternité, congés etc..), le contrat "emploi-jeune" peut faire l'objet, à l'initiative exclusive du salarié, d'une demande de suspension de son contrat de travail.

Le motif autorisant cette suspension est le départ du jeune pour effectuer une période d'essai au titre d'un emploi définitif auprès d'un autre employeur.

Cette suspension doit faire l'objet d'une demande écrite préalable du jeune, qui doit fournir une promesse d'embauche ou son contrat de travail émanant de l'autre employeur attestant de sa période d'essai. La Direction est tenue de lui fournir une réponse par écrit dans les plus brefs délais.

⁽¹⁾ 10 % à partir du 20.01.02

Si La Poste n'est pas tenue de lui accorder cette suspension, compte tenu du contexte d'insertion du jeune, elle doit, toutefois, faire preuve de toute bienveillance en fonction des nécessités de service pour l'accorder, et garantir au jeune le retour sur le poste précédemment occupé.

Si au cours de cette suspension le poste reste vacant, cette vacance justifiée suspend tout de même le paiement de l'aide forfaitaire de l'Etat.

Dans la mesure où l'embauche devient définitive chez l'autre employeur, le contrat "emploi-jeune" suspendu est rompu sans préavis.

954 - Discipline

*BRH 1997 RH 107
du 23.12.97 § 6*

Le salarié sous contrat "emploi-jeune" est soumis aux règles relatives à la discipline prévues par la Convention commune chapitre 16, articles 72 et suivants.

Toutefois, pour des motifs autres que la faute grave ou lourde où le contrat de travail peut être interrompu à n'importe quel moment, tout licenciement basé sur un motif réel et sérieux ne peut être opéré qu'à la date anniversaire du contrat.

Les sanctions autres que le licenciement (avertissement, blâme, blâme avec inscription au dossier, mise à pied), peuvent être appliquées dans les conditions prévues par la Convention commune.