

ANNEXE AU CHAPITRE 1

LES CONTRATS SPECIAUX

SOMMAIRE

	PP
0 Généralités	115
1 Les contrats emplois solidarité (pour mémoire)	117
2 Règles de fonctionnement des contrats initiative emploi	126
3 Les emplois consolidés	141
4 Insertion professionnelle des sportifs de haut niveau	146
5 Contrat d'apprentissage	150
6 Contrat de qualification	160
7 Contrat d'adaptation	168
8 Dispositions diverses relatives au contrat de qualification et au contrat d'adaptation	173
9 Contrat emplois jeunes	176

0 - GENERALITES

BRH 1999 RH 67
DU 20.12.1999 §1

01 – POLITIQUE DES EMPLOIS AIDES A LA POSTE

La Poste entend à l'avenir

- 1°- limiter le nombre de dispositifs mis en oeuvre dans l'entreprise et simplifier la gestion RH en optant pour les dispositifs d'emplois aidés relevant du secteur privé.
- 2°- cibler les dispositifs en fonction des catégories de bénéficiaires.
- 3°- définir des objectifs clairs par type de dispositif en choisissant suivant le cas entre le prérecrutement ou la simple contribution à la politique sociale de l'Etat.

Par conséquent:

- **Les moins de 26 ans** doivent être engagés en vue d'une insertion et d'une qualification professionnelle c'est à dire dans une **logique de pré-recrutement par La Poste**.

Ils doivent donc prioritairement être dirigés en fonction des besoins, du niveau de leur diplôme et de leur profil vers les contrats en alternance, d'ores et déjà mis en oeuvre à La Poste tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat d'adaptation ou vers le contrat emploi jeune.

La Poste ne s'interdit pas toutefois d'utiliser certains jeunes éprouvant des difficultés particulières d'insertion en **contrat initiative emploi**, préalablement à une formation en alternance.

- **Les plus de 26 ans** : A compter de la publication de ce BRH, La Poste retient un dispositif unique pour l'ensemble de la population : **le contrat initiative emploi**.

Aussi, il est mis fin au recrutement par contrats emploi-solidarité (CES), contrats de retour à l'emploi (CRE) et contrats emplois consolidés (CEC). Toutefois, à leur terme, ces contrats peuvent déboucher soit sur un CDI soit sur un CIE en fonction d'une part des opportunités et d'autre part si les conditions de recrutement sous CIE sont remplies.

Les CES, CRE et CEC actuellement en fonction bénéficieront soit de mesures d'accompagnement et d'orientation, soit seront dirigés vers des formations en alternance ou intégrés, au fur et à mesure, dans des contrats types relevant de la convention commune.

Les recrutements sous **contrat initiative emploi** devront s'opérer dans une **logique d'insertion sociale** afin de permettre à tout le moins aux bénéficiaires de retrouver un niveau d'employabilité sur le marché du travail.

Ces personnels pourront bénéficier d'actions d'orientation et de formation au poste de travail.

02- DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE: RISQUES MAJEURS

Il appartient au Responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus de recrutement et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues et en particulier sur les points suivants :

- la décision d'embauche sous forme de contrat aidé dans le cadre du pilotage de la politique de recrutement de la délégation,
- la détermination du type de contrat à souscrire en fonction de la finalité du recrutement et de l'âge de l'agent embauché,
- la sélection des candidats rentrant dans les catégories des bénéficiaires des aides. A défaut, les aides ne seront pas versées,
- le respect des différentes étapes liées aux modalités d'embauche (procédure de recrutement, constitution du dossier ...) et le suivi rigoureux de la perception effective des aides.
- en cas d'insatisfaction portant sur les capacités ou l'insertion professionnelle de l'agent, la relation contractuelle ne doit pas être poursuivie au-delà du terme de la période d'essai prévue. Dans ce cas, il est impératif de veiller à la régularité de la rupture quant à sa date, quant à la procédure (cf. circulaire du 22 juin 1999 doc RH 42).

- la mise en place en concertation avec la délégation d'une procédure de suivi du versement des aides par les services de l'Etat (ANPE) en coordination avec les services comptables de la Direction financière.

Le contrôle de premier degré (sélection des bénéficiaires, contacts avec les services de l'ANPE et l'URSSAF, désignation des tuteurs et suivi du tutorat, suivi de la perception des aides, calcul du montant et de la durée des exonérations de charges sociales) est assuré par le responsable RH du département.

Le contrôle de deuxième degré (mise en oeuvre des contrats aidés dans les départements, mise en oeuvre du contrôle de 1er degré sur les aides à l'emploi dans les départements) est assuré par le responsable RH de la délégation.

Etape de la procédure	Acteur	Risques	Conséquences du risque
Proposition de sélection relative à l'embauche d'un ou plusieurs agent(s) sous contrat aidé	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH de l'entité (décision prise par le Responsable RH du NOD) dans le cadre de la politique RH déclinée par la délégation 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Non suivi de la politique relative aux contrats aidés du Département et de la Délégation 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Non-respect des engagements relatifs aux contrats aidés
Validation des informations transmises par le candidat (diplômes, état civil)	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH du NOD récolement des pièces par le Responsable RH de l'entité 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Sélection d'un candidat qui ne rentre pas dans la catégorie des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Non-acceptation du dossier par l'ANPE Annulation des aides et rétrocession de l'exonération des charges sociales non-acquittées si contrat déjà conclu
Mise en oeuvre de la procédure de recrutement et constitution des pièces du dossier (aptitude, serment)	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH de l'entité pour la demande des pièces et convocation devant le médecin, contrôle par le gestionnaire RH du NOD attributaire du dossier de l'agent 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Constitution d'un dossier non-conforme aux règles 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Dossier incomplet, risques d'inaptitude ou de pièces défectueuses au besoin (serment, permis de conduire etc..)
Demande et Suivi de la perception des aides (forfaitaire et au tutorat) versées par l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH du NOD en coordination avec les services comptables de la Direction Financière 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Non-perception des aides 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Manque à gagner financier pour La Poste
Désignation d'un tuteur Et suivi du tutorat	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH de l'entité d'affectation en coordination avec le ↳ Responsable RH du NOD ↳ Responsable RH de l'entité 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Absence de tuteur ↳ Absence de suivi 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mauvaise insertion et transmission du savoir à l'agent
Déclaration aux organismes concernés en cas de Rupture anticipée	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsable RH du NOD 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Absence de déclaration 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Rétrocession a posteriori des aides indûment perçues

1 - LES CONTRATS "EMPLOI-SOLIDARITE" * (Pour mémoire)

N.B. : Les personnels recrutés par contrats "emploi-solidarité" ne relèvent pas de la convention commune mais uniquement du Code du Travail.

*NDS n° 114 du
30.05.91 modifié par
BRH 1999 RH 67*

10 - DISPOSITIONS GENERALES

Le nouveau statut de La Poste permet dorénavant de conclure directement des contrats "emploi-solidarité" (CES) en application du décret n° 90-105 du 30 janvier 1990 figurant ci-après en annexe au présent article 1. **Cependant il ne doit plus être procédé au recrutement de CES depuis décembre 1999.**

11 - CHAMP D'APPLICATION

L'objectif fixé par ce décret vise essentiellement l'insertion sociale de jeunes à la recherche d'un emploi et les chômeurs de longue durée.

Sont susceptibles d'être recrutés :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, titulaires au plus d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP). Toutefois, s'agissant de jeunes n'ayant pas 18 ans, l'avis de la Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) de la mission locale ou de l'agence locale pour l'emploi devra être recueilli,
- les jeunes de 18 à 25 ans révolus, titulaires d'un diplôme de niveau IV (BAC, BT) et plus, ainsi que les chômeurs de longue durée inscrits à l'A.N.P.E. depuis au moins 12 mois durant les 18 mois précédant la date d'embauche,
- les chômeurs âgés de plus de cinquante ans,
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) ainsi que leur conjoint ou leur concubin,
- les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ou de fin de droits.

12 - RECRUTEMENT

Le recrutement s'effectue par l'intermédiaire des ANPE.

Il fait l'objet, d'une part, d'une convention passée entre le Directeur départemental du Travail et de l'Emploi agissant par délégation du Préfet du département et le Chef de service départemental ou spécial de La Poste et, d'autre part, d'un contrat écrit, conjointement signé en double exemplaire par l'employeur, Chef de service de La Poste et le salarié.

13 - CONVENTION ET CONTRAT

Les imprimés relatifs aux conventions sont mis à la disposition de l'employeur dans toutes les directions départementales du travail et de l'emploi. Quant au contrat, il devra être d'un modèle conforme à celui figurant en annexe au présent article 1.

A – Nature du contrat

Le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel :

Sa durée maximale est de 12 mois. Par ailleurs, il ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3.4 du CDT.

B- Renouvellement du contrat

La durée maximale d'un contrat emploi solidarité est de 12 mois. Elle peut être **prolongée par décision du préfet dans la limite totale de 24 mois et non plus 36 mois.**

Les bénéficiaires de ces prolongations sont les suivants:

- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans ;
- celles âgées de 50 ans ou plus inscrites depuis au moins 12 mois au cours des 18 mois précédents ;
- les Rmistes sans emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 mois précédents ;
- les travailleurs handicapés ;

*BRH 1999 RH 67
du 20.12.99, § 21 à 23*

* Depuis la date de parution des textes cités en référence, la loi d'orientation du 29.07.98 et les décrets du 09.12.98 ont modifié le dispositif.

- les personnes engagées dans un parcours d'insertion professionnelle ;
- les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) sans emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 mois précédents.

Toutefois l'article L.322-4-8 du code du travail complété précise que le **renouvellement d'un CES sur un même poste de travail est subordonné à la mise en oeuvre d'une formation visant à faciliter l'insertion professionnelle de la personne sous CES à l'issue du contrat.**

C - Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail, fixée à 20 heures est désormais **calculée sur une moyenne de quatre semaines consécutives sans pouvoir excéder 35 heures hebdomadaires.** Cette répartition dans le cadre du mois peut être autorisée si les conditions suivantes sont respectées :

- la durée hebdomadaire moyenne est de 20 heures
- la durée maximale hebdomadaire est fixée à 35 heures
- la durée moyenne mensuelle est de 87 heures.

Cette souplesse permet de répondre à certains besoins particuliers comme l'organisation de formations se déroulant sur une ou plusieurs semaines, ou l'organisation du travail. La répartition des heures de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois est prévue par le contrat de travail. En cas de modification de la répartition des heures de travail, un avenant au contrat de travail doit être signé avec l'agent concerné.

Sur dérogation du préfet, la durée hebdomadaire peut être réduite à 10 heures non seulement pour les allocataires du RMI mais aussi pour les personnes rencontrant des difficultés ne leur permettant pas d'effectuer un horaire de 20 heures par semaine. Cette mesure nécessite également la signature d'un avenant au contrat de travail de l'agent.

D - Exercice d'une activité professionnelle complémentaire

Le contrat emploi solidarité est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel qui ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée.

Toutefois, en application de l'article L. 322-4-10 al.3 du code du travail, **le bénéficiaire d'un CES est désormais autorisé à exercer une activité professionnelle complémentaire à l'issue d'une période de trois mois pour une durée limitée à 12 mois, lorsque les conditions suivantes sont remplies :**

- l'activité doit s'exercer dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, quelle que soit sa forme (CDD ou CDI) ;
- la durée de l'activité complémentaire ne doit pas excéder un mi-temps et le nombre d'heures de travail cumulées ne doit pas excéder la durée légale du travail, quel que soit le nombre de contrats concernés par le cumul ;
- l'activité ne peut s'exercer dans le cadre d'un autre CES, d'un CEC ou d'un contrat emploi jeune ;
- il n'est pas opportun qu'un salarié qui est en emploi solidarité puisse être embauché dans le cadre d'un contrat initiative emploi, sauf situation très particulière comme par exemple, lorsque le cumul intervient en fin de CES et qu'il est de nature à faciliter une transition sans rupture ;
- l'activité complémentaire ne peut s'exercer auprès de l'employeur de CES, ni d'un service de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif ou d'un groupement d'intérêt public. En revanche, elle s'exerce auprès des employeurs du secteur privé affiliés au régime général d'assurance chômage ou de certains employeurs du secteur public (établissements publics à caractère industriel et commercial, sociétés d'économie mixte...).

Les salariés qui cumulent un CES et un autre emploi ne peuvent solliciter un renouvellement de leur CES.

L'exercice de cette activité est subordonnée à l'envoi **par le salarié** d'une déclaration préalable à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

Attention: le non respect des dispositions de cette obligation peut entraîner la résiliation de la convention CES par le préfet.

14 - RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat peut être rompu à l'initiative du salarié pour occuper un autre emploi ou suivre une action de formation, ou par l'employeur en cas de situation de cumul ou de faute grave entraînant la dénonciation de la convention.

Quelle que soit la cause de rupture du contrat, elle ne donne pas lieu à dommages et intérêts à la charge de l'employeur ou du salarié.

Les dispositions de droit commun sont applicables au contrat emploi-solidarité, notamment celles relatives aux congés payés, aux contrats à durée déterminée, aux suspensions de contrat de travail etc...(cf. annexe 2 au présent article 1).

15 - CONDITIONS D'UTILISATION DES "CES"

*NDS n° 114 du 30.05.91
§ 4 et FRHD 92.13
du 20.02.92*

Il convient d'être particulièrement vigilant sur la nature et le contenu de l'emploi proposé.

Il doit s'agir d'une activité répondant à la satisfaction d'un besoin collectif. Il est donc rappelé avec insistance que le bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité ne peut en aucun cas être placé sur une position de travail réservée statutairement à un agent titulaire ou qui présente des spécificités particulières au regard de la sécurité ou des responsabilités. En outre, ce personnel n'est pas autorisé à conduire des véhicules de La Poste et n'a pas vocation à effectuer des travaux supplémentaires.

Le salarié doit être placé sous la tutelle d'un responsable nommément désigné qui se chargera, le cas échéant, de prévoir une formation complémentaire en dehors des 20 heures de travail par semaine, formation que l'Etat peut subventionner pour tout ou partie.

*BRH 1999 RH 67 du
20.12.99, § 4*

16 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En application des nouvelles obligations légales faites aux employeurs de mettre en oeuvre des actions d'orientation et de professionnalisation en faveur des CES, La Poste en collaboration avec l'ANPE, met en oeuvre des bilans de diagnostic et d'orientation en faveur de ces salariés. La nature de ces formations consiste en actions de remobilisation ou en actions de préqualification visant à déterminer la capacité de la personne à exercer une activité sous une autre forme de contrat.

Ces bilans sont organisés, à partir d'un cahier des charges national, par des organismes de formation et associations d'intervenants en conseil d'insertion professionnelle économique et sociale.

Ces sessions de 4 jours maximum sont organisées en fonction d'un échéancier lié à la date de fin du contrat des intéressés et font l'objet de la signature d'un avenant à la convention de CES.

L'instruction de ces demandes d'avenant est assurée par la DDTEFP.

Le financement de ces bilans sera assuré par les DDTEFP sur la base de 3.35 € de l'heure.

Les directions de La Poste seront informées, par courrier, des modalités pratiques d'organisation de ces bilans d'orientation notamment du contenu des cahiers des charges et des organismes accréditées pour les mener à bien.

Ces bilans sont organisés en accord avec les intéressés. Leurs résultats sont communiqués à l'entreprise et aux intéressés. Ils permettront de circonscrire les besoins en accompagnement et/ou en formations de ces agents et de leur proposer des actions concrètes d'orientation et de développement.

17 - FINANCEMENT

*NDS n° 37 du
27.03.90, annexe
II, 1er et 2e al., rubrique
"Rémunération" des
conditions générales
du contrat emploi-
solidarité*

- La prise en charge par l'Etat de la rémunération est de 85 % ⁽¹⁾ de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), dans le cas d'embauche des personnes visées à l'alinéa 2 de l'article L 322.4.10 du code du travail :

- demandeurs d'emploi de longue durée inscrits à l'ANPE depuis plus de trois ans ;
- demandeurs d'emploi de cinquante ans ou plus, chômeurs de longue durée (le chômeur de longue durée est le demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE depuis 12 mois dans les 18 derniers mois précédant la date d'embauche) ;
- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), sans emploi depuis au moins un an.

(1) précision apportée par le service concepteur des règles

- Pour les autres catégories de bénéficiaires, cette prise en charge est égale à 65 % du montant brut de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du SMIC.

NDS n° 114 du
30.05.91, § 5

L'avance de rémunération est versée par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Etablissements Agricoles (CNASEA) à l'employeur de la façon suivante :

- versement du premier acompte au titre des deux premiers mois, 30 jours au plus tard suivant la réception du premier feuillet de la convention individuelle. L'employeur a donc intérêt à établir la convention au moins un mois avant la date d'embauche afin d'éviter l'avance du premier mois de salaire,
- versement mensuel ensuite sauf le dernier mois de la convention.

NDS n° 114 du
30.05.91, § 6
suivants

18 - COTISATIONS OBLIGATOIRES

181 - Assurance chômage

La Poste est affiliée au régime particulier d'assurance chômage créé pour les CES (code 4 à la rubrique statut de l'employeur). Le CNASEA retient sur les versements effectués la part patronale d'assurance chômage et la part salariale qu'il reverse directement à l'UNEDIC. La Poste n'a donc rien à payer en matière d'assurance chômage, mais elle doit récupérer sur le salaire versé à l'intéressé, la part salariale d'assurance chômage (se reporter au tableau).

182 - Cotisation de sécurité sociale

La rémunération versée au titulaire d'un CES est exonérée du paiement de la totalité des cotisations à la charge de l'employeur. Cette exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des accidents du travail, des allocations familiales, des régimes de prévoyance et de retraite complémentaire. Elle porte aussi sur la taxe sur les salaires et la cotisation du Fonds National d'Aide au Logement.

Restent dues :

- la totalité des cotisations salariales à l'exception des cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire auxquels ne sont pas assujettis les CES (IRCANTEC),
- la prise en charge partielle par l'employeur des frais de transport en région parisienne.

183 - Contribution sociale généralisée

Le titulaire d'un CES est assujetti à la CSG⁽¹⁾

184 - Versement des cotisations sociales

Les cotisations sociales retenues sur la rémunération du salarié titulaire d'un CES sont versées par le chef de service employeur, à l'URSSAF, en même temps que les cotisations des autres catégories d'agent.

Le bordereau récapitulatif des cotisations (CERFA) sera complété sur deux lignes qui comporteront les mentions suivantes :

- CES (ligne à compléter en indiquant les salaires versés à cette catégorie de salariés et les cotisations restant dues, c'est-à-dire les seules cotisations salariales),
- nombre (permettant de faire figurer le nombre de salariés concernés).

IMPORTANT : Le bénéfice de l'exonération de cotisations patronales est subordonné à l'envoi par le chef de service, à l'URSSAF, lors de la première échéance suivant la conclusion de la convention, et en même temps que le bordereau CERFA, du feuillet de la convention prévu à cet effet (feuillet vert).

(1) une phrase a été supprimée à la demande du service concepteur

19 - DISPOSITIONS DIVERSES

191 - Protection sociale

Le titulaire d'un CES bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'organisme employeur. Il est assuré socialement (art. L 322-4-11 du Code du Travail).

192 - Procédure de paiement

Depuis la paie de juillet 1991, la rémunération du salarié est liquidée dans le cadre de la paie mensuelle.

A cet effet, des notifications manuelles sont transmises par les Chefs de service au service de paie, selon des modalités définies par note technique RH.

193 - Le suivi statistique

Afin de permettre le suivi statistique de la mise en oeuvre des contrats emploi-solidarité, il convient d'adresser pour le 10 de chaque mois aux services compétents de la Direction des Systèmes de Gestion du Personnel (Services Spécialisés - SP3^{*}), l'effectif des bénéficiaires sous forme de tableau dont le modèle figure en annexe 3 au présent article 1.

BRH 2001 RH 12
du 23.02.2001, annexe 10

CONTRAT EMPLOI SOLIDARITE (CES) (RSS = 3, PAS DE COTISATION SS EMPLOYEUR)

Nature des charges	Part agent %	Part employeur %	Assiette
Assurance chômage	2	6 (6)	Totalité de la rémunération
Accident du travail	-	1,90 (1) (5)	Partie de la rémunération > SMIC
Allocations familiales (payées par les CAF)	-	5,40 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	0,75 (2)	12,80 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Assurance veuvage	0,10	-	Totalité de la rémunération
Assurance vieillesse	6,55	9,80 (1)	Totalité de la rémunération (3) Partie de la rémunération > SMIC
CSG non déductible	2,40	-	Totalité de la rémunération - 5 %
CSG déductible	5,10	-	Totalité de la rémunération - 5 %
CRDS	0,50	-	Totalité de la rémunération - 5 %
FNAL	-	0,50 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Taxe sur les salaires	-	(4)	Sommes payées à titre de traitements, salaires, indemnités et émoluments y compris la valeur des avantages en nature
Versement de transport	-	(1)	Totalité de la rémunération

(1) Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales ainsi que des autres charges d'origine légale ou conventionnelle pour la part de la rémunération < SMIC dans la limite de 20 H par semaine.
(2) Taux majoré de 1,65 % pour le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle.
(3) La rémunération perçue dans le cadre d'un CES étant inférieure au plafond SS, la cotisation s'applique de fait à la totalité de la rémunération.
(4) Exonération de la taxe sur les salaires.
(5) Le taux de cotisation AT était de 1,5 % jusqu'au 31.12.01
(6) 2,10 % et 6,10 % jusqu'au 31.12.01.

(*) Actuellement DOIGRH.

ANNEXE N° 1 A L'ARTICLE 1

NDS n° 37 du 27.03.90,
annexe

DECRET N° 90-105 DU 30 JANVIER 1990
RELATIF AUX CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITE
PARU AU JO DU 31 JANVIER 1990, P 1295

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale,

Vu le livre III du code du travail, notamment les articles L. 322-4-7, L. 332-4-8 et L. 332-4-10 ;

Vu la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décède :

Art. 1er. - Peuvent bénéficier de contrats emploi-solidarité, en application de l'article L. 322-4-7 du code du travail :

1°) Les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus titulaires au plus d'un diplôme de niveau V ; après consultation, pour ceux qui sont âgés de moins de dix-huit ans, de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, de la mission locale ou de l'agence locale pour l'emploi ;

2°) Les demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans ou plus ;

3°) Les personnes qui ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;

4°) Les bénéficiaires des allocations mentionnées aux articles L. 351-10 et L. 351-3 b du code du travail ;

5°) Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin ;

6°) A titre exceptionnel, des personnes ne remplissant pas toutes les conditions prévues aux 1° à 5° ci-dessus et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Art. 2. - La durée hebdomadaire de travail est égale à vingt heures. Elle peut être inférieure pour les personnes mentionnées au 5° de l'article 1er ci-dessus.

Art. 3 - Le contrat emploi-solidarité est conclu pour une durée minimale de trois mois. la durée maximale de ce contrat est de douze mois ; elle est toutefois portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat concerne :

1°) Une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ;

2°) Une personne âgée de cinquante ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;

3°) Une personne mentionnée au 5° de l'article 1er sans emploi depuis au moins un an.

Art. 4 - La demande de convention de contrat emploi-solidarité mentionnée à l'article L. 322-4-7 du code du travail doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

La convention, qui est conclue entre l'Etat et l'employeur, doit comporter notamment 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 emploi-solidarité ;

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.

Lorsque l'Etat concourt à la prise en charge d'une formation organisée par l'employeur au titre de l'article L. 322-4-10, il est précisé dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- a) La nature de cette formation, sa durée et les modalités de son organisation ;
- b) Le montant et les modalités de sa prise en charge par l'Etat.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié.

Copie en est remise au salarié.

Art. 5 - La part de rémunération prise en charge par l'Etat en application de l'article L. 322-4-10 du code du travail est égale à 85 % du montant de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du salaire minimum de croissance.

L'Etat prend toutefois en charge la totalité de la rémunération calculée sur la même base si le contrat concerne une personne mentionnée au 1°, 2° ou 3° de l'article 3 ci-dessus.

L'aide de l'Etat est versée mensuellement. Le premier versement est effectué à la prise d'effet de la convention et correspond à l'aide due au titre des deux premiers mois.

Art. 6 - L'Etat peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation complémentaire, dans la limite de quatre cents heures, sur la base d'une aide forfaitaire par heure de formation dispensée dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre chargé du budget.

Cette formation doit être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation mentionné à l'article L. 920-4 du code du travail.

L'aide de l'Etat à ce titre est versée à l'issue de la formation.

Art. 7 - En cas de rupture du contrat emploi-solidarité avant le terme fixé initialement, la part des sommes déjà perçues correspondant aux heures de travail non effectuées doit être reversée.

Lorsque le contrat est rompu avant le terme de la formation, seules les sommes dues au titre des frais de formation tels que prévus à l'article 6 ci-dessus et correspondant aux heures de formation dispensées font l'objet d'un versement.

Art. 8 - Le bénéficiaire du contrat emploi-solidarité est tenu de déclarer tout cumul de ce contrat avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée à la direction départementale du travail et de l'emploi. Si la convention de contrat emploi-solidarité est dénoncée par l'Etat, les sommes déjà perçues doivent être reversées.

Art. 9 - A compter de la date de publication du présent décret, la durée des stages conclus en application des décrets n° 84-919 du 16 octobre 1984 modifié portant application du livre IX du code du travail aux travaux d'utilité collective, n° 84-1140 du 19 décembre 1984 modifié relatif à l'application dans les départements d'outre-mer des travaux d'utilité collective, n° 87-185 du 20 mars 1987 relatif aux travaux d'utilité collective, n° 87-236 du 3 avril 1987 modifié relatif aux programmes d'insertion locale, n° 89-546 du 28 juillet 1989 relatif aux activités organisées au profit des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et modifiant le décret n° 88-1111 du 12 décembre 1988 relatif à la détermination du revenu minimum d'insertion et n° 89-547 du 28 juillet 1989 relatif aux programmes d'insertion locale et aux activités d'insertion organisées dans le cadre du revenu minimum d'insertion ne peut excéder trois mois.

Les décrets précités sont abrogés à compter du premier jour du quatrième mois civil suivant la date de publication du présent décret.

Art. 10 - Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale et le ministre délégué auprès du ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 30 janvier 1990

ANNEXE N° 2 A L'ARTICLE 1

CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE

Entre de La Poste dont le siège est à
d'une part,

et M demeurant
.....
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article I

La Poste engage à compter du M..... dans le cadre d'un contrat emploi-solidarité.

Article II

Le présent contrat qui prend effet le est conclu pour une durée de et prendra fin le à raison d'une utilisation moyenne de 20 heures par semaine sur le mois civil.

Article III

Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Article IV

Le contrat pourra être renouvelé deux fois dans la limite de la durée maximale d'utilisation.

Article V

A titre de rémunération, M..... recevra un traitement fixe deEuros ⁽¹⁾ par mois calculé sur la base du SMIC qui lui sera versé à la fin de chaque mois civil.

⁽¹⁾ En chiffres et lettres, taux en vigueur au jour du contrat.

Article VI

M..... aura droit à des vacances payées ⁽¹⁾ calculées selon les bases en vigueur à La Poste et qui devront être prises dans les limites de la durée du contrat.

Article VII

M..... bénéficiera des lois sociales instituées en faveur des salariés notamment en matière de sécurité sociale.

Article VIII

Le contrat emploi-solidarité n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Fait en double exemplaire

A le

(signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé")

⁽¹⁾ Le droit au congé payé suppose une durée minimale d'un mois.

ANNEXE N° 3 A L'ARTICLE 1

NDS n° 114 du
30.05.91, annexe

CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITE SITUATION AU DERNIER JOUR DU MOIS DE

Effectif en fonction à la date du dernier bilan 1	Nombre de contrats signés au cours du mois considéré 2	Sorties de fonction au cours du mois considéré 3	Effectif en fonction à la date du bilan (1 + 2 - 3)			Nombre de contrats potentiels offerts 5
			Socia 1	Poste	Tota 1 4	