

**Parcours Emploi Compétences (PEC) 2019 :**  
**Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**  
**Fiche pratique : Le Coût du contrat d'accompagnement dans l'emploi**

### **Le public du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, support juridique des Parcours Emploi Compétences (PEC), a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.

### **Les employeurs**

La prescription du PEC se fait en faveur des employeurs du secteur non marchand en fonction des critères suivants :

- Le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent.
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ; il nomme un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Pour vous aider à répondre à ces critères, vous aurez la possibilité de recourir au Dispositif Local d'Accompagnement (DLA), dispositif d'appui-conseil dédié aux structures de l'Economie Sociale et Solidaire.

## **Le contrat de travail**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou déterminée, qui ne peut être inférieur à 9 mois, sans préjudice des dispositions légales prévoyant une durée minimale inférieure.

La durée maximale du contrat de travail, s'il est à durée déterminée, est définie à l'article L 5134-25-1 du Code du Travail.

Les renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois mais ils ne sont ni prioritaires, ni systématiques. Ils sont conditionnés à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du bénéficiaire, dans les formes prévues à l'article R 5134-31 du CT. (cf note renouvellement)

La durée hebdomadaire de travail faisant l'objet de la prise en charge de l'Etat est égale à la durée hebdomadaire du travail de l'intéressé, dans la limite de 20 heures, sauf exception :

- Les adjoints de sécurité de la police nationale et de la gendarmerie (limitée à 35 heures),
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (limitée à 26 heures).

## **Le financement du contrat**

L'employeur bénéficie, pendant la durée d'attribution de l'aide, d'une exonération des cotisations patronales sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

L'employeur perçoit une aide à l'insertion professionnelle de l'État (et du Conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA) dont les taux (appliqués sur le coût horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance) et les durées ont été fixés par arrêté du 9 juillet 2018 du Préfet de la Région Provence Alpes Côtes d'Azur, selon le barème suivant :

- 60 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour l'embauche de bénéficiaires du RSA dans le cadre de la CAOM, pour l'embauche des résidents des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville, et pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH par l'article L.5212-2 du CT.
- 50 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour les CAE conclus pour EN:
- 40 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour les CAE conclus par tout employeur recrutant des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
- Pour ce taux (40 %) est majoré de 5 points lorsque l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions favorables à l'insertion durable dans l'emploi.

## Le Coût du contrat d'accompagnement dans l'emploi

<b>Le Taux de l'aide de l'Etat (% du SMIC : 10,03 €) sur la base d'une durée hebdo. de 20 H</b>	40 %	45 %	50 %	60 %
La rémunération brute (en euros)	869	869	869	869
<b>Le <u>cout salarial employeur privé</u> plus les charges (taux moyens d'appel) (en euros)</b>	1 204	1 204	1 204	1 204
Le <u>cout salarial employeur public</u> plus les charges (taux moyens d'appel) (en euros)	1 216	1 216	1 216	1 216
<b>Le total des aides et de la RG mensuelle pour les <u>employeurs privés</u> (en euros)</b>	592	635	679	766
Le total des aides, des exonérations pour les <u>employeurs publics</u> (en euros)	597	641	684	771
<b>Le <u>cout salarial employeur privé</u> diminué des aides, et de la RG mensuelle(en euros)</b>	612	569	525	438
Le <u>cout salarial employeur public</u> diminué des aides, des exonérations (en euros)	619	575	532	445

**"NB : Ces tableaux n'ont pas vocation à illustrer des cas types, ils reprennent les taux standard de l'URSSAF.**

L'exonération de cotisations patronales spécifique au CUI-CAE est supprimée au 1er janvier 2019 pour les employeurs de droit privé. Les employeurs éligibles peuvent bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales.

Les employeurs de PEC de droit privé sont éligibles à la réduction générale des cotisations sociales patronales pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 Smic par an.

Celle-ci est applicable au titre des cotisations patronales d'assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse, d'allocation familiales et d'accidents du travail, de la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal), de la cotisation de retraite complémentaire.

La réduction générale est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient.

Ce coefficient est déterminé en fonction de la situation de l'employeur. Il n'est pas possible de définir un coefficient type applicable à l'ensemble des employeurs de PEC. Veuillez-vous référer aux simulateurs mis en œuvre par l'URSSAF afin de définir la réduction générale à laquelle l'employeur est éligible.

Au 1er octobre 2019 la réduction générale des cotisations patronales est étendue à la contribution patronale d'assurance chômage."