

Fiche 1

Fiche synthétique récapitulative CAE passerelle

bénéficiaires	<p>Jeunes de 16 à 25 ans révolus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail - jeunes diplômés ou non (tous niveau de diplôme)
employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Collectivités territoriales (communes, départements, communautés de communes ...) • Personnes morales de droit public • Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprises, syndicats professionnels) • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régie de transport, établissement de soins, sociétés HLM, ...) • Structures d'insertion par l'activité économique, notamment les chantiers et ateliers d'insertion
Type de contrat	<ul style="list-style-type: none"> • C'est un contrat spécifique destiné aux jeunes 16-25 ans rencontrant des difficultés d'insertion • C'est un contrat de droit privé à durée déterminée de 12 mois pouvant être renouvelé exceptionnellement une fois dans la limite de 24 mois (le contrat peut être prolongé par exemple pour permettre au jeune d'achever une formation en cours). • Contrats ciblés sur des métiers aux compétences transférables dans les entreprises du secteur privé. • Ce contrat prévoit des périodes d'immersion dont la durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.
Durée du travail	<p>La durée minimale hebdomadaire du travail est de 20 heures ; la prise en charge de l'Etat étant plafonnée à 24 heures hebdomadaires. L'employeur peut néanmoins choisir d'embaucher pour une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée hebdomadaire conclue au titre de la convention, mais l'aide de l'Etat restera limitée à 24 heures.</p>
Rémunération	<p>Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire (au 1^{er} juillet 2009 : 8,82 € brut).</p>
Aides à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Taux unique de prise en charge 90 % du SMIC horaire brut, plafonnée à 24 heures hebdomadaires • Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, pendant toute la durée du contrat • exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales • exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction
Modalités de mise en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque embauche fait l'objet d'une convention tripartite entre le jeune, l'employeur et la Mission Locale envoyée par la Mission Locale à l'ASP • La convention est accompagnée de la fiche de poste du métier ciblé à la sortie du contrat • conclusion d'un contrat de travail • conclusion d'une convention spécifique pour chaque période d'immersion activée

Fiche 2

Caractéristiques du CAE Passerelle

Objectifs

Le CAE passerelle vise en priorité les recrutements par les collectivités territoriales, mais aussi par les associations. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail, ainsi qu'aux jeunes diplômés (tous niveaux de diplôme) qui souhaitent par ce moyen acquérir une première expérience professionnelle ou effectuer une réinsertion professionnelle, ou pour lesquels une période d'emploi est de nature à favoriser leur stabilisation sur le marché du travail. Les dispositions s'appliquant au CAE passerelle sont identiques à celles du CAE de droit commun. C'est un contrat qui prévoit dès l'embauche la possibilité de recourir à des périodes d'immersion dans les entreprises.

En bref :

- Permettre aux jeunes d'acquérir ou consolider une expérience professionnelle dont les compétences seront transférables dans le secteur marchand. Les CAE passerelles seront proposés sur la base de fiches de postes.
- Permettre aux collectivités territoriales de s'engager en faveur de l'emploi et de la qualification des jeunes, aux côtés des entreprises de leur territoire.
- **La finalité est bien le recrutement des jeunes par le secteur privé.**

Définition des tâches confiées aux bénéficiaires

Il doit s'agir d'une activité répondant à un besoin collectif non satisfait. Cette activité peut se situer dans un des domaines très divers : action sociale, amélioration de l'environnement, entretien d'équipements collectifs, services aux usagers ...

Elle ne doit pas conduire à remplacer du personnel existant ni à concurrencer l'activité économique locale. La tâche doit être précise et le contrat ne peut viser à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale permanente de l'organisme. Les emplois les plus variés peuvent être proposés.

Selon le profil de poste proposé et la nature des tâches à effectuer, la Mission Locale, en sa qualité de prescripteur et dans le cadre de ses missions générales, recherchera le candidat pouvant bénéficier du parcours d'insertion correspondant.

Nombre maximum d'embauches pour un même employeur :

Il n'existe pas de limite au recrutement de bénéficiaires de contrats CAE passerelles par un même employeur.

Néanmoins, l'employeur doit veiller à ce que le nombre de personnes qu'il embauche soit compatible avec l'encadrement que peut assurer l'organisme et le suivi à la charge des tuteurs des bénéficiaires.

Conditions nécessaires

Il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure offrant à la personne :

- un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de conditions de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée.
- un encadrement par une personne capable, notamment, de transmettre à la personne sous contrat, l'expérience professionnelle nécessaire pour effectuer les tâches demandées.

Publics

Le CAE-passerelle est juridiquement un CAE de droit commun qui s'adresse **aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail. Cette cible concerne également les **jeunes diplômés (tous niveaux de diplômes)** pour l'acquisition d'une première expérience professionnelle ou une réorientation.

Les critères d'accès au CAE ont été fixés au niveau régional par **arrêté préfectoral le 17 Juin 2009**.

En Rhône Alpes pour 2009 :

Types de publics	Taux de prise en charge plafonnée à 24H/semaine*
JEUNES de 16 à 25 ans révolus : - rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail - jeunes diplômés ou non (tous niveau de diplôme)	90%

* pourcentage du SMIC brut horaire remboursé par l'Etat mensuellement

Employeurs concernés

Le CAE passerelle vise en priorité les recrutements par les collectivités territoriales qui couvrent de nombreux métiers, mais aussi les employeurs du secteur non marchand :

- ❖ Collectivités territoriales (communes, départements, communautés de communes ...)
- ❖ Personnes morales de droit public
- ❖ Organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprises, syndicats professionnels)
- ❖ Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régie de transport, établissement de soins, sociétés HLM, ...)
- ❖ Associations de services aux personnes
- ❖ Structures d'insertion par l'activité économique, notamment les chantiers et ateliers d'insertion.

Les CAEp ne peuvent être conclus avec les services de l'Etat (Education Nationale, Fonction publique hospitalière...) ni avec les partis politiques.

Statut et durée du contrat

C'est un contrat aidé dont les dispositions sont identiques à celles du CAE de droit commun.

Le CAE passerelle est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée régi par l'article L.5134-20 du code du travail, sauf en ce qui concerne les conditions de renouvellement.

C'est donc un **CDD de 12 mois** pouvant être **renouvelé exceptionnellement une fois dans la limite de 24 mois** (le contrat peut être prolongé par exemple pour permettre au jeune d'achever une formation en cours).

Le bénéficiaire du CAE a un statut de salarié à part entière. Il peut en outre bénéficier des actions de formation professionnelle et de VAE prévues par la convention passée entre l'employeur et l'État, ce dernier pouvant contribuer au financement de ces actions. Ces actions ne sont pas obligatoires mais sont fortement recommandées.

Une convention

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la signature d'une **convention entre la Mission Locale et l'employeur**. Celle-ci :

- définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion.
- fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation destinées aux salariés dans les collectivités territoriales ou les établissements publics peuvent être financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par ces derniers.

- fixe le montant de l'aide de l'État.

La Mission Locale assure un suivi du parcours des bénéficiaires, via des entretiens réguliers. Aucun renouvellement de contrat ne pourra avoir lieu sans qu'un tel entretien ait été conduit.

Le contrat doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base de des éléments repris dans le **formulaire CERFA de conventionnement** visé par la Mission Locale.

La durée du contrat de travail est identique à celle figurant sur le formulaire CERFA de conventionnement.

Durée de travail

La durée minimale hebdomadaire du travail est de 20 heures ; la prise en charge de l'Etat étant plafonnée à 24 heures hebdomadaires. L'employeur peut néanmoins choisir d'embaucher pour une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée hebdomadaire conclue au titre de la convention, mais l'aide de l'Etat restera limitée à 24 heures.

1- Durée hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de travail des personnes en CAE peut varier entre 20 et 35 heures.

2- Durée mensuelle :

Elle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

- Pour une durée hebdomadaire de 22 heures, l'horaire mensuel est donc de :
 $22 \times 4,33 = 95,26$ heures.
- Pour une durée hebdomadaire de 24 heures, l'horaire mensuel est donc de :
 $24 \times 4,33 = 103,92$ heures.

3- Heures supplémentaires, heures complémentaires :

Rappel du droit commun :

Les heures supplémentaires se calculent par semaine de travail.

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail, soit dans le cas général, les heures effectuées au-delà de 35 heures.

Les salariés sous CAE qui bénéficient d'un contrat de travail inférieur à 35 heures sont soumis à la **réglementation relative au temps partiel** qui fixe la durée maximale hebdomadaire de travail à **110 % de la durée prévue au contrat**.

Pour un contrat de 22 heures par semaine, la durée maximale hebdomadaire est donc de 24,20 heures. Les 2,20 heures effectuées au-delà des 22 heures ne sont donc pas des heures supplémentaires mais des **heures complémentaires**.

Elles sont rémunérées au même taux que les autres heures.

4- Variation de la durée hebdomadaire :

Cette durée hebdomadaire de travail peut éventuellement être modifiée d'un commun accord dans le cadre, notamment, de la mise en place de la formation.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est d'un mois. L'aide de l'Etat est remboursable, si la rupture est à l'initiative de l'employeur ; elle ne l'est pas si la rupture est à l'initiative du jeune.

Rémunération

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, **la rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire** (au 1^{er} juillet 2009 : 8,82 € brut).

Cumul

Un CAE Passerelle peut se cumuler avec un autre contrat de travail de droit commun, dans une autre structure, à condition de respecter les durées de travail journalier, hebdomadaire, voir périodiques (44h maxi sur 12 semaines).

Cependant, le CAE passerelle s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, les cas de cumul doivent être exceptionnels.

Rupture anticipée du contrat

En application de l'article L 1243-4 du code du travail, le CAE passerelle ne peut valablement être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- d'accord entre les parties
- de faute grave du salarié ;
- de force majeure.

Toutefois l'article L. 5134-28 du code du travail prévoit pour ce contrat un autre cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'est donc pas nécessaire) lorsque cette rupture permet au salarié :

- d'être embauché en CDI ;

- d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification.

Toute rupture doit impérativement être signalée à la Mission Locale et à l'Agence de service et de paiement (ASP) dans un délai de 7 jours francs.

1- A l'initiative du salarié

L'employeur doit signaler immédiatement par courrier ce départ à la Mission Locale et à l'ASP ainsi qu'à l'URSSAF.

Les droits acquis en matière de congés payés peuvent être servis sous forme de jours de repos avant le départ définitif du salarié.

Rappel : En tout état de cause, aucune indemnité compensatrice pour des journées de congés dues postérieurement au terme du contrat ne peut être prise en charge par l'Etat.

L'achèvement anticipé du contrat, chaque fois qu'il correspond à une embauche ou à l'entrée dans une formation professionnelle, doit être considéré comme une issue positive et normale du contrat.

Et, de ce fait, l'employeur ne peut pas s'opposer à cette rupture.

2- A la demande de l'employeur

L'employeur peut mettre fin au contrat :

- en cas de force majeure, c'est-à-dire pour des raisons insurmontables qui ne pouvaient être ni prévues, ni empêchées ;
- pour faute grave du titulaire du contrat.

L'employeur doit, dans ce dernier cas, entamer une procédure de rupture (code du travail L. 1243-1).

Les aides reçues et les exonérations obtenues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, en cas :

- de faute du salarié ;
- de force majeure ;
- de licenciement pour inaptitude médicalement constatée et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail ;
- de rupture au titre de la période d'essai ;
- de rupture du fait du salarié ou de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties ;
- d'embauche du salarié par l'employeur.