

## RECRUTEMENT D'UN AGENT EN PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (PEC) - CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi)

### Textes de référence

Code du travail (notamment les articles L.5134-19-1 et suivants et R.5134-14 et suivants)

Circulaire DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Arrêté préfectoral du 24 mars 2025 portant sur les modalités de prescription et sur les durées de l'aide à l'insertion professionnelle des Parcours Emploi Compétences (P.E.C.) et des contrats initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes)

### Principe

Les parcours emplois compétences (P.E.C.), déployés depuis janvier 2018, sont basés sur des contrats uniques d'insertion (C.U.I. C.A.E). Ce sont des contrats de droit privé qui visent à faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et intègrent des obligations renforcées en matière de formation et d'accompagnement.

La mise en œuvre des Parcours Emploi Compétences repose sur le triptyque emploi / formation / accompagnement.

La mise en place d'un Parcours Emploi Compétences prévoit :

- L'automatisme d'un entretien tripartite préalable entre l'employeur, le bénéficiaire le prescripteur,
- La formalisation des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation,
- La mise en place d'un suivi tout au long de la durée du contrat,
- La réalisation d'un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié.

Il prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi **CUI-C.A.E. pour le secteur non marchand (secteur public)**.

Les PEC sont destinés aux publics éloignés du marché du travail. L'éligibilité des publics s'appuie sur le diagnostic global effectué par le conseiller du service public de l'emploi.

L'objectif d'insertion des PEC nécessite une exigence réelle à l'égard des employeurs. La circulaire préfectorale rappelle que la sélection des employeurs doit s'effectuer envers ceux proposant un cadre d'accompagnement qualitatif.

**CONVENTIONS PEC**

**PUBLICS BENEFICIAIRES 2025**

Type de contrat	Bénéficiaires	Durée	Durée hebdomadaire de travail	Rémunération	Prise en charge
Contrat de droit privé - Code du travail	Publics sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi	Conventions initiales de 6 mois  Renouvellement pour une durée de 6 mois  Durée maximale de <b>24 mois</b> convention initiale + renouvellement (sauf exceptions)	<b>20 à 35 heures</b>  MAIS l'aide de l'Etat est plafonnée <b>à 20 heures hebdomadaire</b>	Au minimum :  SMIC horaire x nombre d'heures effectuées	Aide financière de l'Etat pour les PEC tous publics = 25 % du SMIC horaire (sous conditions et sauf dérogations) + Exonération de certaines cotisations patronales

\* Les aides de l'Etat sont attribuées dans la limite des crédits disponibles. Les secteurs d'activités désignés comme prioritaires sont les **secteurs du sanitaire, du social, du médico-social, de la petite enfance, du grand-âge et du handicap** (voir détail dans l'annexe 2 de l'arrêté préfectoral du 24 mars 2025).

PEC BENEFICIAIRES DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE COFINANCES PAR LES  
CONSEILS DEPARTEMENTAUX 2025 DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION  
ANNUELLE D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Conventions initiales et renouvellement

Type de contrat	Bénéficiaires	Durée	Durée hebdomadaire de travail	Rémunération	Prise en charge
Contrat de droit privé - Code du travail	Personnes sans emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active	Convention initiale de 6 à 12 mois  Renouvellement pour une durée de 6 à 12 mois  Durée maximale de <b>24 mois</b> convention initiale + renouvellement (sauf exceptions)	<b>20 à 35 heures</b>  MAIS l'aide de l'Etat est plafonnée à <b><u>20 heures hebdomadaire</u></b>	Au minimum :  SMIC horaire x nombre d'heures effectuées	Aide financière de l'Etat = 55% du SMIC horaire (sous conditions et sauf dérogations) + Exonération de certaines cotisations patronales

**Etape 1. Le recrutement**

Lorsque l'employeur souhaite conclure un CAE, il s'adresse à la **mission locale, cap emploi** ou **l'agence France Travail** de son secteur afin de recevoir des candidatures et/ou de vérifier l'éligibilité d'un candidat potentiel.

Plusieurs démarches doivent ensuite être effectuées :

- Adopter une **délibération** actant le principe du recrutement d'un CAE : [modèle de délibération](#)

Remarques

*La création d'un CAE n'a aucun impact sur le tableau des emplois de la collectivité.*

*La collectivité n'a pas à procéder à la déclaration de vacance d'emploi dans la mesure où il s'agit d'un emploi d'insertion.*

- Obtenir l'accord préalable de l'octroi de l'**aide à l'insertion professionnelle**
  - Soit auprès de France Travail
  - Soit auprès du Conseil Départemental lorsqu'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA
- Demander un extrait de **bulletin n°2 du casier judiciaire**
- Faire une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'**URSSAF**  
Au plus tôt 8 jours avant la date d'embauche présumée et au plus tard à cette date

- Faire passer un **examen médical** par le médecin du travail / médecin de prévention
  - Avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai
  - A la charge de la collectivité
- Informer le **Comité Social Territorial**
- Signature du **contrat** ([modèle de contrat C.A.E](#)) entre la collectivité employeur et l'agent  
Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivants l'embauche

Durée minimale fixée à 6 mois pour les PEC classiques sauf exceptions.

Durée maximale totale d'embauche 24 mois (exception pour les salariés âgés d'au moins 50 ans et rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à une insertion durable dans l'emploi et pour les travailleurs handicapés : durée maximale totale d'embauche de 60 mois).

Le contrat peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue pour permettre l'achèvement d'une action de formation professionnelle.

## Etape 2. L'exécution du contrat

➤ **Formation et accompagnement** : la demande d'aide indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi. Elle prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Depuis le 01/01/2017 :

- une cotisation obligatoire est à verser au CNFPT pour la formation des CUI-CAE (à hauteur de 0.5% de la masse des rémunérations brutes versées à ces agents)
- les frais de formation liés au compte personnel de formation (CPF) sont pris en charge par le CNFPT moyennant une cotisation de 0.2% sur les rémunérations des agents de droit privé si les collectivités ne font pas le choix d'en assurer elles-mêmes le financement

L'employeur doit désigner un **tuteur** (qualifié et volontaire) au sein de la collectivité. Ce tuteur doit justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle.

Une **période d'immersion** dans une autre structure (publique ou privée) par le biais d'une **mise à disposition à titre gratuit** ([avenant au contrat pour une période d'immersion](#) et [avenant à la convention de mise à disposition pour une période d'immersion](#)) peut également être envisagée en concordance avec le projet professionnel de l'agent.

Chaque période d'immersion ne peut excéder **un mois** et la durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion ne peut pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

- **Rémunération** : salaire égal au montant du SMIC horaire (au minimum)
  - Aide de l'Etat variable en fonction de la catégorie du bénéficiaire du contrat
  - Le salarié n'a pas droit au SFT, à l'indemnité de résidence et au régime indemnitaire prévu pour les agents publics

- Exonérations (*article L.5134-31 du code du travail*) :
  - Cotisations patronales au titre des assurances et des allocations familiales pour la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées,
  - Taxe sur les salaires et taxe d'apprentissage,
  - Participation due au titre de l'effort de construction.
  
- **Congés** : le salarié à droit à un congé de 2,5 jours par mois de travail effectif et à des indemnités de congés payés.

### Etape 3. Le renouvellement du contrat

- Obtenir l'accord de la prolongation de l'aide à l'insertion professionnelle  
La prolongation est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. Les renouvellements ne sont pas automatiques.
  
- Renouvellement du contrat par période de **6 mois** pour les publics classiques (dans la limite de la durée totale maximale)

### Etape 4. La fin du contrat

Le contrat prend fin à son terme sans préavis ni indemnité de précarité sauf en cas de rupture anticipée :

- La rupture pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, le salarié ou l'employeur peut librement rompre le contrat de travail sans motivation et sans respect des procédures de licenciement ou démission (en respectant néanmoins un délai de prévenance).

- La rupture du contrat par le salarié dans certaines hypothèses

En vertu de l'article L5134-28 du code du travail, le salarié peut rompre le contrat :

- pour un CDI
- pour un CDD d'au moins 6 mois
- pour suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L6314-1 du code du travail (c'est-à-dire une formation soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle).

- La rupture du contrat suite à une suspension du contrat de travail

En vertu de l'article L5134-29 du code du travail, le salarié peut demander la suspension de son CAE afin :

- d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (en accord avec l'employeur)
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle ou d'une période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

➤ La rupture conventionnelle

L'article L1243-1 du code du travail permet aux deux parties au contrat de travail d'y mettre fin d'un commun accord.

**Attention** : En cas de rupture anticipée du CAE à l'initiative de l'employeur avant la fin du contrat, dans un cas autre que ceux mentionnés ci-dessous, l'employeur verse le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré.

*Article R. 5134-46 : licenciement pour faute grave du salarié, pour force majeure, pour inaptitude médicalement constatée, pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.*

*Article R. 5134-47 : rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties (rupture conventionnelle), rupture anticipée pour faute grave, rupture anticipée pour force majeure, rupture anticipée au cours de la période d'essai.*

A la fin du contrat l'employeur doit remettre au salarié une **attestation d'expérience professionnelle** (établie par l'employeur avec la participation du tuteur) permettant la valorisation des compétences et qualifications acquises par le salarié.

**PENSEZ A TRANSMETTRE L'ENSEMBLE DES ACTES A L'AUTORITE OCTROYANT L'AIDE  
(POLE EMPLOI ou CONSEIL DEPARTEMENTAL)**

Les référents

*Je souhaite recruter un PEC-CAE, vers qui dois-je me tourner ?*

☛ Vous pouvez vous rapprocher des agences « **France Travail** », de votre « **mission locale** » ou de « **Cap emploi** » qui proposent des candidats.

*Qui peut s'occuper de la formation ?*

☛ **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** et **Pôle Emploi** ou des organismes de formation privés sont à même de proposer des formations pour les jeunes recrutés ainsi que les tuteurs.

*Je souhaite recruter ou aménager un poste pour une personne en situation de handicap ?*

☛ Le **FIPHFP** favorise le recrutement des personnes en situation de handicap sur les emplois d'avenir. Le correspondant handicap du Centre de gestion se tient à votre disposition pour toutes informations complémentaires.

### Liens utiles

France Travail (**numéro téléphonique employeur : 39 95**)

<https://www.francetravail.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-lembauche/le-contrat-unique-dinsertion---c.html>

Ministère du travail et de l'emploi :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/article/parcours-emploi-competences>

Coordonnées de la DREETS en Bourgogne :

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/Cote-d-Or>

Agence de services et de paiement (ASP) : <http://www.asp-public.fr/>

[Arrêté préfectoral n° 25-51 BAG du 24 mars 2025 portant sur les modalités de prescription et sur les durées de l'aide à l'insertion professionnelle des PEC et des CIE jeunes](#)