

FICHE TECHNIQUE



Le parcours des salariés « Actualisation - Agrément Pôle Emploi, Contrats de travail »

 Fiche technique réalisée le 6 avril
 Actualisée le 05-05



Nous attirons votre attention sur la partie : [CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN PARCOURS](#)

Dans cette période d'instabilité, sécuriser les parcours des salariés en insertion est un enjeu pour les SIAE.

En premier lieu, se pose la question de leurs revenus, puis celles de leur agrément et contrat de travail.

ACTUALISATION DE LA SITUATION DU SALARIÉ À PÔLE EMPLOI

Comment contacter Pôle emploi ?

Les conseillers sont disponibles :



Par téléphone au 3949,



Via les espaces personnels sur pole-emploi.fr dans la rubrique « Mes échanges avec Pôle emploi - Mes contacts en agence » ;



Sur l'appli mobile « Mon espace », rubrique « Mon conseiller »

Si un entretien avait été fixé avant la période de confinement, il ne faut pas se déplacer en agence. Il sera proposé un contact par téléphone ou e-mail avec le conseiller.

Le contrôle par Pôle emploi pendant la période de confinement est suspendu.

Aucun demandeur d'emploi ne sera radié ou sanctionné pendant cette période. Néanmoins, Pôle emploi précise que les demandeurs d'emploi doivent rester mobilisés et ne pas hésiter à contacter leur conseiller.

De nouvelles offres d'emploi sont d'ores-et-déjà disponibles, notamment dans des secteurs fortement en tension en raison de la crise sanitaire.

Nous remercions chaleureusement :



Passerelles et Compétences pour son appui en la personne d'un de ses bénévoles expert comptable, **Olivier Biquet** ! Sa compétence nous est précieuse : ses conseils pour établir cette note, ainsi que sa disponibilité pour répondre à nos questions sont très appréciables.

Comment procéder à son actualisation ?



S'actualiser à distance



Par téléphone au 3949,



Sur l'espace personnel



Sur l'appli mobile.

Télécharger [le mode d'emploi pour s'actualiser](#) à distance à partir de l'application mobile



Entre le 28 mars et le 15 avril,
il faut penser à vous actualiser.

Quand ?

Entre le 28 mars et 15 avril

Le calendrier pour l'actualisation dans les mois à venir :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/vos-demarches-aupres-de-pole-emp/le-calendrier-des-paiements.html>

Quelles informations réunir avant de s'actualiser ?

- Son identifiant, son code personnel et code postal,
- Le nombre d'heures travaillées dans le mois et le montant du salaire brut
- Si vous avez été en arrêt maladie, les dates de votre arrêt de travail fourni par le médecin

Quelle procédure selon la situation des salariés ?

- Pour les demandeurs d'emploi inscrits et non soumis à l'actualisation (les personnes qui n'ont pas droit aux allocations) : la procédure reste inchangée.
- Pour l'actualisation en cas d'activité partielle : il s'agit de déclarer au plus juste l'ensemble des rémunérations reçues pour le mois écoulé, en intégrant :
 - les éventuels salaires reçus et le nombre d'heures réellement travaillées !
 - et l'indemnité d'activité partielle.

Ainsi, le salaire TOTAL doit être déclaré ainsi que les heures, travaillées ET chômées.



Si le salarié n'a pas travaillé du tout, il doit déclarer au moins 1h travaillée et une estimation de sa rémunération (correspondante à l'indemnité totale de chômage partiel).



Transmission bulletin de salaire : Le bulletin de salaire est à transmettre à Pôle emploi dans les meilleurs délais. Le montant mensuel d'allocation sera régularisé si nécessaire.

Concernant les arrêts maladies :

- **Pour garde d'enfants :**

Les demandeurs d'emploi ne peuvent pas bénéficier de ce régime exceptionnel d'arrêt de travail. En revanche, c'est possible pour les salariés et stagiaires de la formation professionnelle. C'est l'employeur ou l'organisme de formation qui doit réaliser la démarche sur declare.ameli.fr pour leur permettre d'en bénéficier.

- **Pour les autres arrêts maladie :**

C'est un arrêt maladie « comme les autres », indemnisé par l'assurance maladie (même si subrogation). Il est donc à déclarer lors de l'actualisation mensuelle. À noter si l'arrêt maladie est supérieur à 15 jours, Le demandeur d'emploi est basculé en catégorie 4.



Attention, dans ce cas, la ré-inscription devra être faite par le demandeur d'emploi, il n'y aura pas de réinscription automatique.

Pour rappel, concernant les AI :

Les contrats à durée déterminée « d'usage » (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires (AI), sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation, dans le cadre de la crise sanitaire, le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU est le suivant :

- [pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois] : les AI doivent fonder leurs déclarations sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE le mois précédent (février, si c'est le seul mois de référence possible) ou au cours du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février)
- [pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois] : en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.



Quelle indemnisation pour les personnes en fin de droit ?

Du fait de la crise, les demandeurs d'emploi en fin de droits en mars voient leur indemnisation se poursuivre en avril. En effet, le Gouvernement a décidé de la prolongation des droits (allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) et allocation de solidarité spécifique (ASS) pour les demandeurs d'emplois arrivant en fin de droits après le 1^{er} mars. Cette mesure concerne tous les demandeurs d'emplois, saisonniers, intérimaires, ou intermittents du spectacle.

Concrètement, les versements de l'ARE et de l'ASS seront prolongés jusqu'à la fin de la période de confinement. Cette prolongation des droits sera effective dès votre actualisation qui reste indispensable pour le versement de votre allocation. Elle ne réduit pas vos éventuels droits à venir qui seront étudiés à la fin de la période de confinement.



Cette prolongation exceptionnelle des droits est réservée aux demandeurs d'emploi indemnisés qui sont arrivés en fin de droit à partir du 1er mars 2020 SEULEMENT (pas avant), après avoir actualisé leur situation.

À noter :

- **AAH (allocation adulte handicapé)**, prime d'activité, et l'ensemble des allocations familiales seront revalorisées de 0,3%.
- **Le RSA (revenu de solidarité active)** doit lui aussi être revalorisé à hauteur de +0,9% pour s'établir à 564,78 euros maximum, au lieu de 559,74 euros actuellement.

Les personnes bénéficiaires du Rsa, de la Prime d'activité ou de l'Aah, doivent déclarer, dans la déclaration trimestrielle de ressources, les sommes perçues au titre du chômage partiel, dans la catégorie salaires.

Pour plus d'information



- [La FAQ de Pôle emploi concernant la période d'actualisation](#)
- Pôle emploi face à la crise sanitaire : [les réponses à toutes vos questions](#)

Prolongation des agréments

TOUS LES AGREMENTS IAE sont prolongés de 3 mois systématiquement !

Afin de préserver le parcours des salariés qui ne pourraient pas bénéficier d'un accompagnement adapté durant la crise sanitaire, **il a été décidé de reporter de trois mois la date d'échéance de tous les agréments délivrés par Pôle emploi pour tous les salariés en insertion qu'ils soient en activité partielle ou pas.**

- La prolongation se fera à partir de la fin d'agrément ! À titre d'exemple, la date d'échéance d'un agrément délivré en avril 2018 sera automatiquement portée à juillet 2020 à la place d'avril 2020.
- **Il s'agit d'une prolongation qui est faite automatiquement par Pôle emploi, aucune manipulation à faire du côté de la SIAE.**
Les personnes bénéficiaires d'un agrément recevront, dans les prochaines semaines, un sms précisant que la date de fin de leur agrément est décalée de 3 mois en raison de la crise sanitaire.



ACTUALISATION DU 09-04 :

⚠ À ne pas confondre avec la durée du contrat de travail ! Il sera sans doute nécessaire d'expliciter cette mesure aux salariés en parcours de façon qu'ils ne fassent pas l'amalgame avec la durée de leur contrat de travail.

Demandes d'agrément

- **En l'absence d'un retour de Pôle emploi dans les 5 jours, puis-je recruter un salarié dans une SIAE sans avoir obtenu un agrément ?**

Oui, conformément au Questions-Réponses du 24 mars, à titre exceptionnel et pour faire face à des besoins de recrutements résultant de la crise, il est possible d'anticiper la décision de délivrance de l'agrément par Pôle emploi, sous réserve que 2 conditions soient remplies :

- ✓ La fiche de positionnement a été fournie au candidat par un conseiller PE ou un autre agent du service public de l'emploi (Cap emploi/Missions Locales);
- ✓ Le délai de 5 jours ouvrés a été dépassé.

Pôle Emploi fournira le numéro d'agrément à posteriori.

À noter, pour les ETTI :

A partir du 8 avril, le déploiement de la plateforme Inclusion et la création du PASS IAE

Dans le cadre du Pacte Ambition de l'IAE, une plateforme Inclusion a été déployée.

Dans le contexte actuel où la demande de main d'œuvre est très forte dans certains secteurs prioritaires pour le pays, les ETTI ont un rôle à jouer.

Aussi, cette plateforme de l'inclusion est ouverte à toutes les ETTI de France et sera active **à partir du 8 avril**.

L'objectif est double :

- continuer à proposer des parcours d'insertion de qualité
- tout en répondant aux besoins de main d'œuvre qui affluent pour les besoins prioritaires, particulièrement dans le domaine de la distribution alimentaire.

Les ETTI peuvent :

- créer leur compte sur la [plateforme de l'inclusion](#),
- détailler le descriptif de l'agence d'intérim d'insertion pour préciser son territoire d'intervention
- et les missions récurrentes proposées.

La plateforme de l'inclusion va, dans un 1er temps, permettre de valider l'éligibilité des candidats en direct, avec pour la période de crise un assouplissement des critères pour l'auto-prescription. Ces modalités sont en cours de validation avec la DGEFP.

Ainsi, à partir du 8 avril,



- Soit l'ETI ne passe pas par la plateforme, Pôle Emploi continue d'envoyer l'agrément,
- Soit elle passe par la plateforme, et elle recevra un « PASS IAE ».



Le PASS IAE est rattaché au demandeur d'emploi et non à un contrat (le PASS est valable pour toutes les entreprises dans laquelle le Demandeur d'Emploi est embauché).

Exemple : si un DE travaille 3 jours dans une ETTI et 2 jours dans une autre, l'ETI reprend le même numéro de Pass IAE du DE.

Pour en savoir +

-  **ACTUALISATION DU 22-04** - [Fiche sur la plateforme d'inclusion](#) 
- [Une présentation de la plateforme](#)
- Webinaire national déploiement d'inclusion.beta.gouv - replay 16/03/2020 : https://www.youtube.com/watch?v=iJmNF1NgL_Q&feature=youtu.be

Pour plus d'informations,



- Le [Questions Réponses du Ministère sur l'IAE](#), les EA et PEC du 24 mars

Le CDDI est -il rompu par la période d'activité partielle ?

Non, comme tout contrat de travail, l'exécution du CDDI est seulement suspendue.

Est-ce que la période d'activité partielle entraîne une prolongation automatique du CDDI ?

Non, sa suspension n'entraîne pas de report. Le contrat prendra fin à la date qu'il prévoit, qu'elle corresponde ou non à une période d'activité partielle.

Peut-on renouveler le contrat d'un salarié en parcours ?

Les CDDI :

Les CDDI étant par nature des contrats renouvelables dans la limite de 24 mois ces contrats peuvent à titre exceptionnel être renouvelés pour un salarié placé en activité partielle.

L'objectif est d'accompagner la sécurisation des parcours des personnes les plus fragiles durant cette période.



ACTUALISATION DU 22-04 :

Les CDDI ne peuvent être renouvelés que dans la limite légale de 24 mois sauf dérogations prévues par le Code du travail. Ainsi, par principe, la durée maximale de ce contrat est de 24 mois.

Cas dérogatoires de prolongation des contrats de travail au-delà des 24 mois pour toutes les SIAE / selon l'[Article L5132-5 du code du travail](#) :

- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.
- Pour favoriser l'insertion d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ou d'une personne reconnue travailleur handicapé (la prolongation étant accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié).

Dispositions particulières pour les ACI en référence à la loi « El Khomri » du 8 août 2016 selon l'[Article L5132-15-1](#) :

- Le CDDI peut être prolongé au-delà de la durée maximum de 24 mois, à titre exceptionnel, lorsque le salarié rencontre "des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à [son] insertion professionnelle". Ce, dans la limite de 60 mois. La prolongation est accordée, par décisions successives d'un an au plus, par Pôle emploi, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue au contrat.

Ce cas de prolongation concerne seulement les CDDI conclus par les ACI.

Dans ces trois hypothèses, le renouvellement ne peut se conclure que sous réserve d'un examen par Pôle Emploi ainsi qu'une réponse de l'agence.

En l'absence de réponse de Pôle Emploi sur le renouvellement de l'agrément, on peut raisonner par analogie avec l'accord tacite obtenu après un délai de 5 jours cf 3.7 du [Questions Réponses du Ministère sur l'IAE](#)

⚠ Attention si les renouvellements de contrats amènent à une durée supérieure à 24 mois (en dehors des dérogations prévues par la loi), il y a un risque de requalification en CDI et de sanctions administratives.

ATTENTION

La prolongation du contrat suppose qu'un avenant soit signé.
Compte tenu du confinement ou de la cessation d'activité, il ne pourra pas l'être dans nombre de situations

ACTUALISATION DU 09-04 :

Recommandations pour la signature des contrats en période de confinement :

Pour les structures sous statut associatif, pour toute décision, dans un souci de bonne gouvernance et par mesure de protection, **il est conseillé d'informer le Conseil d'Administration ou le bureau de l'association de toute démarche de renouvellement des contrats, en tenant compte de la délégation confiée à la Direction.**

Les éléments décrits ci-dessous ne sont pas pleinement satisfaisants dans le contexte actuel, ils sont issus de recommandations juridiques et d'autres pratiques. **Il convient de prendre la mesure de la responsabilité du signataire et de l'employeur pour toutes ces décisions.**

Lorsque les salariés sont en activité partielle et donc absents de leur lieu de travail, aucun texte ne déroge précisément à **la nécessité de signature des 2 parties pour le renouvellement d'un contrat.**

En l'absence du document signé des 2 parties, nous attirons votre vigilance sur le risque juridique :

- Un mail ou un sms ne peut garantir que la personne qui retourne le mail ou adresse le sms d'acceptation est bien le salarié et qu'à ce titre son consentement pourrait être entaché d'irrégularité, puisqu'une autre personne étrangère a pu répondre à sa place.
- **L'administration ne peut garantir une quelconque sécurité aux employeurs sur ce point, puisque seule la justice pourra requalifier ou non un CDDI ou CDDU en CDI.**

Afin de lever le doute, **il convient de :**

- **Communiquer par mail :** avant même de signer le contrat de travail, il s'agit d'échanger les informations nécessaires à sa conclusion par courrier électronique si chacun a accepté l'usage de ce moyen. Les employeurs peuvent envoyer au salarié un message électronique indiquant clairement la date et présentant le projet de contrat en demandant au salarié d'indiquer son accord dans les 48 heures en répondant via un message électronique. Ce message permet de laisser une trace mais ne constitue pas une véritable garantie d'un point de vue juridique, évitant la possibilité de la requalification en CDI.
- **Demander la signature du contrat :** l'avenant ou le contrat doit bien être signé par l'une et l'autre des parties, **l'accord ne pouvant être formalisé par un autre moyen.**

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas se présenter sur son lieu de travail afin d'y signer un avenant avant la date d'échéance du CDD, l'employeur doit privilégier, autant que possible, **la voie électronique :**

- **Si le salarié dispose d'un ordinateur :**
 - Un système de signature électronique (ex : docusign, yousign, etc.) peut être utilisé, la signature électronique ayant la même valeur juridique que la signature manuscrite (Articles 1366 et 1367 du Code du travail)
- **Si le salarié dispose de moyens d'impression :**
 - il imprime le texte, le signe manuellement puis le numérise (ou prend en photo chaque page avec son téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoie le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
- **Si le salarié dispose d'un mode de connexion à internet :**
 - Envoyer le contrat par mail, en indiquant clairement : **« à défaut de retour dans un délai de XX heures / jours, nous vous informons que votre CDDI trouvera son terme au (à compléter) ».**
 - demander au salarié de confirmer par retour de mail **« Lu et approuvé, bon pour renouvellement de mon CDDI aux conditions prévues par l'avenant transmis par voie électronique le XXXX c'est-à-dire du X au Y »** pour preuve de réception et d'accord du renouvellement.
- **Si le salarié ne dispose pas de moyens informatiques,** un exemplaire du contrat ou de l'avenant soumis à signature doit être envoyé par courrier (les bureaux de Poste étant fermés, les maisons de la presse fournissent toujours des timbres et le courrier est distribué mais avec beaucoup de retard). Une fois l'exemplaire reçu, le salarié peut signer puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.
- **Il est conseillé de maintenir l'envoi du document signé par la Poste,** doublé d'un envoi par mail du contrat signé et paraphé par le salarié. L'employeur peut faciliter la démarche au salarié en **retournant le contrat signé, ainsi qu'une enveloppe timbrée avec l'adresse de retour.**

Les CDDU :

Comme pour les CDDI, le CDDU est suspendu pendant la période d'activité partielle (art. L. 5122-1 CT).



ACTUALISATION DU 22-04 :

ATTENTION

Point de vigilance sur le renouvellement des CDDU : ils peuvent être renouvelés même si le salarié est en activité partielle. Néanmoins, Il convient de distinguer la situation des salariés mis à disposition régulièrement auprès du même client utilisateur, pour les mêmes missions, selon les mêmes fréquences et les mêmes volumétries d'intervention à l'appui de conventions de mise à disposition sans terme fixe, des salariés mis à disposition ponctuellement pour lesquels il est difficile de considérer qu'en l'absence de confinement leurs contrats de travail auraient été systématiquement reconduits. Les situations sont donc à voir au cas par cas.

Les Contrats de Mission Travail Temporaire :

Comme pour les CDDI, Le contrat de travail des salariés intérimaires est suspendu pendant la période d'activité partielle (art. L. 5122-1 CT).



ACTUALISATION DU 22-04 :

ATTENTION

Point de vigilance sur le renouvellement des contrats : ils peuvent être renouvelés même si le salarié est en activité partielle, en revanche chaque situation doit être vu au cas par cas comme pour les contrats en AI.

Je suis une collectivité, comment formaliser une Autorisation Spécifique d'Absence ?



ACTUALISATION DU 07-04 :

Pour les ACI portés par les collectivités :

Le Ministère du Travail a précisé qu'au titre du mois de mars et dans l'attente des arbitrages ministériels nécessaires pour la gestion de la situation à plus long terme, les chantiers d'insertion portés par une collectivité territoriale continueront de percevoir l'aide aux postes même si les salariés n'ont pas pu travailler pour les raisons susvisées. Ils doivent donc compléter l'extranet ASP. Les salariés qui ne seront pas en télétravail devront alors être placés en Autorisation Spécifique d'Absence.

Courrier de placement en Autorisation Spécifique d'Absence :

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité d'accorder aux agents des autorisations spéciales d'absence, distinctes des congés annuels. Ces autorisations ne peuvent donc pas être décomptées sur les congés annuels ni sur aucun autre congé prévu par la loi, et notamment sur les congés pour formation syndicale. Ces autorisations sont accordées aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou stagiaires, et également aux agents contractuels de droit public.

Les fonctionnaires détachés dans la fonction publique territoriale bénéficient des mêmes autorisations. Cette **ASA** autorise l'agent à ne pas occuper temporairement son poste de travail, tout en étant considéré comme étant en activité. **Il conserve donc ainsi tous ses droits** (notamment rémunération, comptabilisation du temps de travail etc...). **Cette ASA couvre l'intégralité de la durée pendant laquelle les agents ne peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement du fait du Covid-19.**

L'autorité hiérarchique délivre à l'agent dès que possible un justificatif de l'autorisation d'absence ou de l'autorisation de télétravail. Cette autorisation d'absence peut aussi être donnée aux agents en cas de nécessité de l'éloignement du lieu habituel de travail, de garde d'enfants et d'impossibilité de mise en place un travail à distance.

Télécharger le [modèle de courrier « salariés autorisation spécifique absence »](#) que nous vous proposons.

À noter

Pour les personnes étrangères ayant un titre de séjour, la durée de validité des titres de séjour arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongés de 90 jours : [Ordonnance n° 2020-328 du 25 mars 2020](#)

Pour toute question : Isabelle ZAOUI CARLIER
i.zaouicarlier@inae-nouvelleaquitaine.org

