

Questions-réponses

Mise en œuvre de l'article 5 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (PEC, IAE et EA engagée dans l'expérimentation des CDD tremplins)

Dernière mise à jour : le 10/07/2020

Rappel du texte :

« 1. – A compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi no 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L. 3131-14 du code de la santé publique, peuvent être conclus ou renouvelés pour une durée totale de trente-six mois :

1° Par dérogation au quatrième alinéa des articles L. 5132-5, L. 5132-11-1, L. 5132-15-1 du code du travail, et sans préjudice des dérogations et exceptions prévues aux mêmes articles L. 5132-5, L. 5132-11-1, L. 5132-15-1, les contrats à durée déterminée, conclus en application de l'article L. 1242-3 du même code;

2° Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 5132-6 dudit code, les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion;

3° Par dérogation aux articles L. 5134-25-1, L. 5134-23, L. 5134-69-1 et L. 5134-67-1 du même code, et sans préjudice des durées supérieures à trente-six mois et des dérogations prévues aux mêmes articles L. 5134-25-1, L. 5134-23, L. 5134-69-1 et L. 5134-67-1, les contrats uniques d'insertion conclus en application de l'article L. 5134-19-1 du même code et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées;

4° Par dérogation au 1 du I de l'article 78 de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contrats conclus par les employeurs mentionnés à l'article L. 5213-13-1 du code du travail, sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation prévue à l'article 78 de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée, soit le 31 décembre 2022. [...] »

1. Quel est l'objectif de cet assouplissement temporaire de la durée maximale des contrats d'insertion ?

La loi susmentionnée est une mesure d'urgence face à la crise sanitaire, qui permet un assouplissement temporaire de la durée maximale des PEC (CUI-CAE et CUI-CIE), des CDDI, des CDD tremplin (EA) et des contrats de mission d'insertion.

L'objectif de cette loi n'est en aucun cas de systématiser une durée totale de 36 mois de parcours, ni d'en faire un droit acquis, mais bien d'introduire une nouvelle souplesse pour :

- tenir compte des interruptions de parcours ayant empêché le salarié en PEC, en IAE ou en EA engagée dans l'expérimentation CDD tremplin de tirer pleinement le bénéfice de son contrat (placement en activité partielle ou en autorisation spéciale d'absence pendant une durée prolongée, absence de tutorat effectif lié à la modification des conditions de travail pendant la crise...);

- sécuriser plus longtemps dans l'emploi des salariés en PEC, en IAE ou en EA engagée dans l'expérimentation CDD tremplin particulièrement fragilisés par la crise et dont l'insertion professionnelle pourrait être rendue particulièrement complexe au cours des mois à venir.

S'agissant des PEC, il convient de décliner cette souplesse localement dans le cadre de l'arrêté préfectoral, qui peut préciser les conditions de sa mise en œuvre (motifs de recours, conditions liées aux renouvellement, durée du renouvellement). Dans tous les cas, le renouvellement d'un PEC n'est en aucun cas automatique, à plus forte raison au-delà de 24 mois : un échange doit avoir lieu avec l'employeur pour faire le point sur le respect de ses engagements et avec le salarié pour évaluer la pertinence du renouvellement au regard de son parcours.

S'agissant de l'IAE, cet assouplissement est une opportunité dont les SIAE peuvent se saisir sous réserve de sa pertinence pour le salarié et son parcours d'insertion. A ce titre, la prolongation des agréments, qui définissent la durée de parcours, ne doit pas être automatique. Elle est accordée à l'issue d'une analyse de la situation individuelle sociale et professionnelle du salarié par les conseillers Pôle emploi.

S'agissant des EA engagées dans l'expérimentation CDD tremplin (art.78 de la loi du 5 septembre 2018), cet assouplissement est une opportunité dont les EA peuvent se saisir sous réserve de sa pertinence pour le salarié et de son parcours vers l'emploi hors de l'EA. Il doit permettre de mieux mobiliser les actions d'accompagnement et de formation notamment le PIC EA pour faciliter l'acquisition des compétences ou l'expérience professionnelle nécessaire à la consolidation du projet professionnel du salarié.

2. Est-il possible de conclure d'emblée un PEC, un CDDI, un CDD tremplin ou un contrat de mission de 36 mois ?

Cette possibilité ne correspond pas à la philosophie de la loi, qui est d'ouvrir, pendant la période de référence **du 12 mars 2020 au 10 janvier 2021 inclus**, la possibilité de **renouveler ou de prolonger un contrat (PEC, CDDI, CDD tremplin (EA) contrat de mission)** en dépassant la durée maximale totale de 24 mois fixée par le code du travail, et ce dans la limite d'une durée totale de 36 mois.

S'agissant des PEC : le renouvellement du PEC permet de faire un bilan sur l'accompagnement et les formations mises en œuvre par l'employeur pendant le contrat, en cohérence avec les exigences qualitatives attachées à ces parcours. Aussi, la conclusion de conventions initiales de 36 mois, bien que rendue possible par la rédaction de l'article 5, n'est pas souhaitable : elle prive le prescripteur de sa capacité à s'assurer que ces exigences sont bien respectées à plusieurs étapes du parcours. En conséquence, la conclusion de conventions initiales de 36 mois n'est pas recommandée et les préfets sont encouragés à ne pas ouvrir cette possibilité dans leurs arrêtés.

Il est en outre rappelé que la circulaire FIE pour 2020 prévoit une durée moyenne de 11 mois pour un PEC. Toute convention initiale ou renouvellement au-delà de 11 mois a donc un impact sur l'équilibre financier de l'enveloppe régionale et réduit *in fine* le volume de PEC susceptibles d'être prescrits.

S'agissant de l'IAE : le renouvellement des CDDI et des contrats de mission d'insertion est laissé à la libre appréciation des SIAE. Il permet de prolonger l'accompagnement du salarié au sein d'un parcours d'insertion dont la durée maximale est fixée à deux ans sauf cas dérogatoires. Aussi, la conclusion de contrats initiaux de 36 mois, bien que rendue possible par la rédaction de l'article 5, n'est pas souhaitable. En conséquence, les agréments initiaux ainsi que les PASS IAE, qui ouvrent droit à un parcours IAE pour le salarié et aux aides au poste correspondantes pour les SIAE, ne pourront être délivrés pour une durée supérieure à 24 mois (et devront être également prolongés au-delà de cette durée, cf. point 5).

La SIAE qui contractualiserait avec son salarié pour une durée totale de 36 mois s'exposerait ainsi au risque de ne plus recevoir d'aide au poste à partir du 25^e mois d'accompagnement dans l'hypothèse où l'agrément ne serait pas prolongé également.

S'agissant des EA : le renouvellement des CDD tremplin (les contrats de mission en EATT ne sont pas concernés par l'article 5) est laissé à la libre appréciation des EA. Il doit permettre de faire un bilan sur l'accompagnement et les formations mises en œuvre par l'employeur pendant le contrat, et offrir l'opportunité au salarié de consolider son projet professionnel grâce à un accompagnement mieux individualisé. Le CDD tremplin d'une durée maximale de 24 mois demeure l'objet de l'expérimentation et soumis à évaluation en vue d'une généralisation. Par conséquent, la conclusion de contrats initiaux de 36 mois, bien que rendue possible par la rédaction de l'article 5, n'est pas souhaitable. Elle priverait l'évaluation de nombreux parcours nécessaires à la vérification de la pertinence du programme. Par ailleurs, rappelons que le terme de l'expérimentation CDD tremplin est fixé au 31 décembre 2022.

3. Est-il nécessaire d'atteindre une durée totale de 24 mois de parcours pour solliciter un renouvellement dans la nouvelle limite de 36 mois ?

Il n'est pas nécessaire d'atteindre le plafond de droit commun des 24 mois pour solliciter un renouvellement jusqu'à 36 mois.

Par exemple :

- Il est possible de conclure un PEC initial de 12 mois, renouvelé pour 10 mois, puis pour 12 mois.
- Il est possible de conclure un CDDI de 14 mois, renouvelé pour 22 mois, afin d'arriver à 36 mois. La prolongation de l'agrément n'est en revanche pas automatique et fera l'objet d'une analyse par un conseiller Pôle emploi.
- Il est possible pour les EA engagées dans l'expérimentation CDD tremplin de conclure un CDD T initial de 6 mois, renouvelé pour 18 mois, puis prolongé de 12 mois. Rappelons que **la durée du renouvellement ne peut conduire le terme du contrat à dépasser le terme de l'expérimentation fixé au 31 décembre 2022.**

4. S'agissant des PEC, les conditions de prescription de ces renouvellements diffèrent-elles des conditions de droit commun ?

Non.

Le renouvellement doit respecter les conditions fixées par l'arrêté préfectoral en vigueur. En outre, il est rappelé qu'en application de l'article L5134-23-2 du code du travail « *la prolongation de l'aide à l'insertion professionnelle, et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.* » Le renouvellement d'un PEC n'est donc en aucun cas automatique, à plus forte raison au-delà de 24 mois : un échange doit avoir lieu avec l'employeur pour faire le point sur le respect de ses engagements et avec le salarié pour évaluer la pertinence du renouvellement au regard de son parcours.

Il convient toutefois de rappeler que comme l'indique le QR inclusion du 25 mai, l'appréciation portée par les prescripteurs sur les demandes de renouvellement de PEC fera l'objet d'une souplesse pour des salariés en PEC dont le parcours aurait été interrompu par une période d'activité partielle ou une autorisation spéciale d'absence, rendant de facto, plus complexe la mise en œuvre des exigences qualitatives attachées au contrat.

A noter : la prestation « Compétences PEC » (PEC VAE), financée par le PIC, permet au salarié de valoriser les compétences acquises pendant la durée du PEC dans le cadre d'une VAE, d'une reconnaissance des savoir-faire professionnels (RFSP) ou d'une certification cléa socle. Cette prestation doit être proposée à chaque bénéficiaire de PEC, à plus forte raison lorsque la durée totale de son parcours lui permet de disposer de l'ancienneté requise et du recul suffisant pour valider un titre de VAE. Il s'agit donc d'un outil particulièrement pertinent pour ces PEC de « longue durée », à proposer systématiquement à ces bénéficiaires et à présenter aux employeurs pour qu'ils se positionnent en tant que facilitateurs.

5. Concernant le renouvellement des CDDI et les contrats de mission d'insertion, quelle est l'articulation avec l'agrément ?

L'agrément ouvre droit à un parcours IAE pour le salarié et au bénéficiaire d'une aide au poste pour les SIAE. Aussi, avant de signer un avenant du contrat qui vous lie avec votre salarié, il est conseillé de demander à Pôle emploi la prolongation de l'agrément.

La procédure de demande de prolongation d'agrément est inchangée et Pôle emploi se réserve le droit de refuser une prolongation d'agrément après analyse de la situation individuelle du salarié.

6. Cet assouplissement est applicable à compter du 12 mars 2020 : la loi a donc une portée rétroactive. Quelles en sont les conséquences ?

Cette rétroactivité peut trouver à s'appliquer dans plusieurs cas :

- elle a pour objet de sécuriser juridiquement les contrats qui ont été renouvelés à titre exceptionnel au-delà de 24 mois au cœur de la crise sanitaire ;
- lorsque cela se justifie, et uniquement lorsque l'employeur ou le salarié sont à l'origine de la demande, elle peut permettre de modifier par avenant, la durée des renouvellements intervenus entre le 12 mars 2020 et la date de publication de la loi. Exemple : un PEC un CDDI initial ou un CDD tremplin renouvelé entre le 12 mars et aujourd'hui pour une durée d'un an arrivera à terme après le 10 janvier 2021 (soit hors période dérogatoire) et ne sera donc pas éligible à un renouvellement au-delà de 36 mois. Une modification par avenant peut permettre de contourner cette difficulté.

Elle ne trouve pas à s'appliquer dans les cas suivants :

- elle ne permet pas de modifier la durée d'une convention initiale signée entre le 12 mars et la date de publication de la loi (puisque la règle est de ne pas appliquer la durée de 36 mois aux conventions initiales) ;
- elle ne permet pas de renouveler à titre rétroactif, un contrat qui aurait pris fin au cours de cette période.

7. La rédaction de l'arrêté préfectoral actuellement en vigueur ne permet pas de renouveler un PEC au-delà de 24 mois : le prescripteur peut-il malgré tout renouveler un PEC pour une durée totale de 36 mois en application de la loi ?

En effet, deux situations peuvent se présenter :

- si la rédaction actuelle de l'arrêté préfectoral le permet, la décision de renouveler les PEC au-delà de 36 mois est à la main du prescripteur dans le respect de la doctrine établie dans le QR ;
- si l'arrêté préfectoral en vigueur se réfère à la durée maximale légale, le prescripteur doit se rapprocher de la DIRECCTE pour convenir de la solution à appliquer (validation dérogatoire par la DI(R)ECCTE et éventuellement évolution de l'arrêté préfectoral).