

Le Contrat Emploi-Solidarité

Le Contrat Emploi-Solidarité (CES) permet l'embauche à temps partiel par des employeurs publics, de personnes en difficulté au titre d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits. Le bénéficiaire de ce contrat a un statut de salarié.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

● *Les personnes visées*

Peuvent notamment bénéficier d'un CES, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi du 10 juillet 1987.

● *Les employeurs concernés*

Les employeurs concernés sont les collectivités territoriales, les établissements publics, les organismes de droit privé à but non lucratif (associations...), les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT ?

Le CES est un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois et d'au plus douze mois. Il peut être porté jusqu'à 24 mois sur décision du Préfet dans des cas particuliers et notamment lorsque le bénéficiaire est une personne handicapée.

Une période d'essai d'un mois peut être incluse dans le contrat. Aucune indemnité de fin de contrat ne peut être versée au salarié.

Le contrat est à temps partiel : 20 heures hebdomadaires qui peuvent être réduites à 10 heures.

QUELLE RÉMUNÉRATION ET QUELS AVANTAGES POUR LE SALARIÉ ?

Le salarié perçoit un salaire qui est fonction du Smic ou de la rémunération conventionnelle et du nombre d'heures travaillées.

QUELLES SONT LES INCITATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

L'Etat participe à la rémunération du salarié handicapé à hauteur de 85 % de son montant, calculé sur la base du Smic. De plus, l'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales. Cette exonération est réalisée sur la base du Smic (dans la limite de 20 heures) et pour toute la durée du CES. De plus, le salarié, bénéficiaire du CES, est exclu de l'effectif pendant toute la durée du contrat, sauf pour les tarifications pour accident du travail.

La prime à l'insertion de l'Agefiph ne peut pas être versée à l'entreprise ou au salarié lorsqu'un contrat emploi-solidarité est conclu.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS ?

● *La charte de qualité*

Dans certains cas, l'adhésion préalable de l'employeur à une charte de qualité en matière d'insertion professionnelle est requise. Cette charte précise les engagements réciproques de l'Etat et de l'employeur pour favoriser l'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. A titre d'exemple, la charte peut présenter la mise en œuvre de formations. Il appartient au Préfet de subordonner la conclusion d'un CES à l'adhésion de l'employeur à cette charte.

● *La convention*

La convention conclue avec l'Etat est individualisée à chaque bénéficiaire salarié. Une demande doit être déposée à la DDTEFP sur un formulaire-type. Ce formulaire vaut promesse d'embauche du futur salarié. Elle doit être conclue avant l'embauche du salarié.

Le contrat de travail signé doit être remis à la DDTEFP.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

● *Mesure 10 de l'Agefiph – Aménagement des situations de travail*

Adapter l'outil et l'organisation du travail pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées en compensant leur situation de handicap.

● *Référence* : Code du travail articles L 322-4-7 et s. et R 351-36.