



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales
Direction de l'Emploi et de la Communication

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants RH Métiers

Tél :

Fax :

E-mail :

Date de validité

A partir du 15/05/2013

Annulation de

Flash RH Doc n° 2013.03 du 11.01.2013

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste



Bulletin Ressources Humaines

OBJET : ELEMENTS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

APPLICATION : DES RECEPTION

Le Groupe La Poste est engagé sur la voie d'un développement responsable qui cherche à concilier performance économique et exemplarité dans les domaines social et environnemental.

La Poste complète son engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi en prenant une part active au déploiement des emplois d'avenir. Dans le cadre de ce dispositif, créé par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012, Le Groupe La Poste s'est engagé à recruter 1000 jeunes en Emplois d'Avenir, avant le 31 décembre 2014.

Cet engagement est décliné dans la convention cadre signée avec l'Etat le 14 février 2013. Une note de cadrage datée du 15 février 2013, présente cet engagement du Groupe La Poste et de l'Etat (BRH CORP DRHRS-2013-0112 du 04 avril 2013).

Ce BRH a pour objectif de présenter les modalités pratiques de mise en œuvre des emplois d'avenir à La Poste.

Sylvie François

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHRS-2013-0243 du 12 juillet 2013

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Entrée en fonction et Recrutement

Sous Rubrique : Emplois d'avenir - PX 7



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Sommaire	Page
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DES EMPLOIS D'AVENIR	5
2. BENEFICIAIRES	6
2.1 CONDITIONS D'AGE	6
2.2 CONDITIONS LIEES A LA QUALIFICATION ET AUX DIFFICULTES D'ACCES A L'EMPLOI	6
2.3 CONDITIONS DE RESIDENCE	7
3. DOCUMENTS NECESSAIRES A L'EMBAUCHE	7
3.1 UN DOCUMENT D'ENGAGEMENT ET DE SUIVI	7
3.2 UN CERFA DE DEMANDE D'AIDE	8
3.3 UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE LE JEUNE ET L'EMPLOYEUR	9
4. PROCEDURE D'EMBAUCHE	11
5. LES DIFFERENTS PARTENAIRES DU DISPOSITIF « EMPLOIS D'AVENIR »	12
5.1 LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	12
5.2 L'AGENCE DES SERVICES ET DE PAIEMENT (ASP)	14
6. LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR	14
6.1 DES ACTIONS DE FORMATION NECESSAIRES A LA REALISATION DE SON PROJET PROFESSIONNEL	14
6.2 ACCOMPAGNEMENT : LE JEUNE BENEFICIE D'UN SUIVI PERSONNALISE PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'EMPLOI D'AVENIR	14
6.3 RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES	16



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

6.4	CONTROLE DES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR	17
7.	CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DU CONTRAT EN EMPLOI D'AVENIR	17
7.1	PERIODE D'ESSAI	17
7.2	POSSIBILITE DE SUSPENDRE LE CONTRAT	17
7.3	POSSIBILITE DE RENOUELER LE CONTRAT	18
8.	DROITS ET OBLIGATIONS LIES AUX EMPLOIS D'AVENIR	18
8.1	STATUT DU SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR	18
8.2	OBLIGATIONS DU JEUNE SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR :	19
8.3	DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	19
8.4	REMUNERATION	19
8.5	DROIT A CONGES	19
8.6	DECOMPTE DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	19
8.7	SALARIES EN EMPLOI D'AVENIR AU REGARD DES ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	20
8.8	AIDES AU LOGEMENT	20
9.	AIDES ET EXONERATIONS POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR	20
9.1	A PROPOS DE L'AIDE DE L'ÉTAT	20
9.2	AIDE DE L'AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES	23
9.3	A PROPOS DES EXONERATIONS DE CHARGES	23
10.	SORTIE DU DISPOSITIF EMPLOI D'AVENIR	23
10.1	LES DIFFERENTS MOTIFS DE RUPTURE ADMIS	23
10.2	SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE SON EMPLOI D'AVENIR A DUREE DETERMINEE AU REGARD DE L'ASSURANCE CHOMAGE	25



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

ANNEXES	26
ANNEXE 1 : LE REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES	27
ANNEXE 2 : LE DOSSIER D'ENGAGEMENT ET DE SUIVI	28
ANNEXE 3 : CONTRAT DE TRAVAIL CUI-CAE-CDD	39
ANNEXE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL CUI-CIE-CDD	44



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Références :

Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (JO du 27 octobre 2012)

Décret n° 2012-1207 du 31 octobre 2012 relatif à l'entrée en vigueur de décrets (décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif aux emplois d'avenir ; décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir) et d'un arrêté (du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir)

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir (précise les critères d'éligibilité à l'emploi d'avenir des jeunes et des employeurs, le mode de fixation de l'aide de l'État à l'employeur pour ce contrat aidé et le contrôle de ses obligations en matière de formation du salarié).

Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir.

Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir.

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DES EMPLOIS D'AVENIR

Le dispositif des emplois d'avenir (créé par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012) vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes peu ou pas qualifiés, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

En signant avec l'Etat une convention d'engagements le 30 octobre 2012 et une convention cadre, le 14 février 2013, Le groupe La Poste (maison mère et filiales) s'est engagé à accueillir 1000 jeunes en emploi d'avenir, sur l'ensemble du territoire national, avant le 31 décembre 2014.

Cet engagement, décliné par Métiers, est réparti comme suit :

- 750 pour le Métier Courrier ;
- 50 pour le Métier Services Financiers ;
- 160 pour le Métier Enseigne ;
- 40 pour le Métier Colis.

Les fonctions, les qualifications et/ou les diplômes retenus sont identifiés par chaque direction de Métier.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

2. BENEFICIAIRES

Les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes remplissant certaines conditions d'âge, de qualification et éventuellement de résidence, selon les conditions énumérées ci-dessous (article L.5134-110 du code du travail).

2.1 *CONDITIONS D'AGE*

Ce dispositif s'applique aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans, au moment de la signature du contrat. Il peut donc concerner des jeunes de seize ou dix-sept ans sortis prématurément du système éducatif et non encore pris en charge par le service public de l'emploi.

Les emplois d'avenir peuvent également concerner des personnes de moins de trente ans au moment de la signature du contrat, bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de travailleur handicapé. Pour connaître les catégories correspondantes, se référer au Flash RH Doc n°2012.09 du 6 mars 2012 et l'annexe détaillant les différentes catégories de bénéficiaires d'obligation d'emploi.

Les critères d'âge s'apprécient à la date de conclusion du contrat. Le fait que le jeune dépasse l'âge limite en cours de contrat est sans effet sur la poursuite dudit contrat.

2.2 *CONDITIONS LIEES A LA QUALIFICATION ET AUX DIFFICULTES D'ACCES A L'EMPLOI*

Les emplois d'avenir concernent uniquement les jeunes sans emploi. Il n'est pas fait obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi, il n'y donc pas lieu d'exiger cette inscription à titre de preuve.

Par ailleurs, ils doivent être dépourvus de qualification ou peu qualifiés et rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Conformément à l'article R.5134-161 du code du travail, sont donc exclusivement concernés par les emplois d'avenir les jeunes qui :

- Soit, ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- Soit, sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (**voir Annexe 1**) et classé au

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

niveau V de la nomenclature, et qui totalisent une durée de six mois de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois ;

- Soit, à titre exceptionnel, dans les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale, les départements d'Outre-Mer, à Saint Barthélémy, à Saint Martin ou à Saint Pierre et Miquelon, ont atteint au plus le niveau de premier cycle de l'enseignement supérieur et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois.

La durée de recherche d'emploi mentionnée plus haut s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la Mission Locale ou du Cap Emploi, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou de sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas suivis par une Mission Locale ou une agence Pôle Emploi.

La durée de recherche d'emploi s'apprécie également au regard de la situation individuelle du jeune, et de ses difficultés particulières.

2.3 CONDITIONS DE RESIDENCE

L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes remplissant les conditions listées ci-dessus qui résident :

- Soit, dans les zones urbaines sensibles ou les zones de revitalisation rurale ;
- Soit, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin ou à Saint Pierre et Miquelon ;
- Soit, dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

3. DOCUMENTS NECESSAIRES A L'EMBAUCHE

Trois documents sont indispensables à l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir :

- Un document d'engagement et de suivi
- Un CERFA de demande d'aide
- Un contrat de travail entre le jeune et l'employeur

3.1 UN DOCUMENT D'ENGAGEMENT ET DE SUIVI¹

Le document d'engagement et de suivi (**voir Annexe 2**) a pour objectif de préciser les engagements pris par l'employeur dans le cadre de

¹ Le modèle du document d'engagement et de suivi est disponible à l'adresse suivante : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_Engagements_EA.pdf



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste l'emploi d'avenir recruté. Il comprend en particulier des informations plus précises que celles portées sur le CERFA de demande d'aide sur le descriptif du poste occupé, les conditions d'encadrement et de tutorat, sur les actions de formation prévues ainsi que sur les échéances du suivi personnalisé du jeune assuré par le conseiller référent de la Mission Locale concernée.

Il est rédigé par l'employeur et le conseiller de la Mission Locale ou du Cap Emploi en fonction du parcours de l'emploi d'avenir du jeune recruté.

Les engagements pris, en particulier sur les actions de formation prévues au cours de l'emploi d'avenir peuvent être revues et précisées lors du premier entretien du suivi personnalisé du jeune en emploi d'avenir, dans les trois mois suivant le début du contrat. Il est donc possible de prendre des engagements généraux lors de la signature de la demande d'aide, sous réserve qu'ils soient précisés ultérieurement.

Il est signé par l'employeur, le jeune recruté en emploi d'avenir ainsi que par l'organisme qui attribue l'aide (la Mission Locale ou Cap Emploi) puis annexé au CERFA de demande d'aide.

3.2 UN CERFA DE DEMANDE D'AIDE²

3.2.1 Signature du CERFA de demande d'aide

Le CERFA 14830*01 est le document officiel permettant de demander le versement de l'aide attachée à un emploi d'avenir (cf. **Flash RH Doc n°2013.21 du 03 juillet 2013**). Il doit être rempli avant toute embauche (c'est-à-dire avant la signature du contrat de travail), en même temps que le document d'engagement et de suivi, et communiqué à la Mission Locale (ou au Cap Emploi) de référence du jeune en emploi d'avenir.

Le CERFA doit être signé par le représentant du NOD, le bénéficiaire de l'emploi d'avenir et le prescripteur (c'est-à-dire la Mission Locale ou bien le Cap Emploi).

Sur la base de cette demande d'aide et du document d'engagement et de suivi, la Mission Locale ou le Cap Emploi attribue l'aide financière à l'insertion professionnelle.

² Le CERFA de demande d'aide est disponible à l'adresse suivante : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Cerfa_emploi_d_avenir-2.pdf



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Pour chaque emploi d'avenir, La Poste reçoit une aide financière destinée à prendre en charge une partie de la rémunération. Dans la majorité des cas, l'aide est versée mensuellement par l'Agence des Services et de Paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.

Cette aide s'élève à 75% du SMIC brut pour les Contrats Uniques d'Insertion (CUI) de type CAE (uniquement emploi d'avenir Facteur) ou de 35% pour les CUI – CIE (autres emplois).

Elle peut être accordée pendant toute la durée du contrat d'avenir (36 mois) sous réserve de satisfaire aux critères portant sur :

- les conditions d'encadrement et de tutorat,
- l'acquisition des compétences ou des qualifications.

3.2.2 Contenu du CERFA de demande d'aide

Ce document, dont le modèle figure en annexe comporte :

- Des informations relatives au bénéficiaire de l'emploi d'avenir : son identité, sa situation au regard de l'emploi, de sa qualification et des allocations dont il bénéficie ;
- Des informations relatives à l'employeur : son identité et ses caractéristiques ;
- La nature, les caractéristiques, et le contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;
- La nature des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle ;
- Le nom du référent et l'organisme dont il relève ;
- Le nom et la fonction du tuteur de l'entreprise ;
- Des informations sur les financements publics octroyés à La Poste : taux de prise en charge servant au calcul de l'aide et nombre d'heures de travail ;
- L'identité de l'organisme ou des organismes en charge du versement de l'aide financière, les modalités de versement ;
- Les modalités de contrôle par l'autorité signataire de la mise en œuvre des engagements.

3.3 UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE LE JEUNE ET L'EMPLOYEUR

Nota : La signature du contrat de travail ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (il faut donc attendre de recevoir la réponse de la Mission Locale ou du Cap Emploi sur ce point avant de faire signer au jeune son contrat).



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

3.3.1 Nature du contrat

L'emploi d'avenir s'appuie sur le cadre juridique du Contrat Unique d'Insertion (CUI) qui peut être conclu sous deux formes (articles L.5134-112 et R.5134-165 du code du travail) :

- Un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) en application des articles L.5134-20 et suivants du code du travail pour les emplois d'avenir facteur exclusivement ;
- Un Contrat Initiative Emploi (CIE) en application des articles L.5134-65 et suivants du même code pour tous les autres emplois d'avenir signés.

Le contrat unique d'insertion est un contrat de droit privé qui doit être conclu par écrit (en complément du CERFA de demande d'aide).

En cas de conclusion pour une durée déterminée, le Contrat Unique d'Insertion étant régi par l'article L.1242-3 du code du travail, le délai de carence entre deux contrats ne s'applique pas. De même, il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-10 du code du travail.

3.3.2 Durée du contrat

Le Contrat Unique d'Insertion peut être à durée déterminée ou indéterminée (article L.5134-115 du code du travail).

Toutefois, La Poste fait le choix pour les emplois d'avenir, de privilégier un recrutement initial en CDD uniquement, pour une durée déterminée d'un an. Cette même durée d'un an doit être indiquée dans le CERFA de demande d'aide.

L'ambition du Groupe La Poste est de former le jeune à un métier durant sa première année en CDD, puis de lui proposer d'exercer ce métier en CDI, dès lors qu'il aura satisfait aux critères de l'emploi sur lequel il aura été formé. La proposition de CDI sera faite, dans un délai de 6 à 9 mois et au plus tard au terme de la première année en CDD.

La période en CDI s'inscrit dans le prolongement du CDD initial et n'arrête pas le bénéfice de l'aide financière associée à l'emploi d'avenir. A cet effet, lors du passage du jeune en CDI, une modification de la demande d'aide emploi d'avenir initialement signée permettra de prolonger l'aide de l'Etat sur la base du CDI et sur la période d'emploi d'avenir restant à courir.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Ainsi, pendant 36 mois à partir de son embauche, le jeune pourra être en emploi d'avenir, d'abord sous la forme d'un CUI à durée déterminée, puis sous la forme d'un CUI à durée indéterminée.

4. PROCEDURE D'EMBAUCHE

Le NOD est le niveau d'organisation retenu à La Poste pour mettre en œuvre le recrutement et assurer l'interface avec le prescripteur (Mission Locale ou Cap Emploi).

Les offres d'emploi d'avenir peuvent être envoyées au Pôle emploi ou encore directement aux missions locales et Cap Emploi concernés. En tout état de cause, les offres d'emploi d'avenir ne font pas l'objet de publication.

Elles sont centralisées au sein des missions locales et Cap Emploi concernés qui orientent vers les employeurs recruteurs des candidats remplissant les conditions requises.

Pour embaucher un jeune en emploi d'avenir :

- La Mission Locale, Cap Emploi ou Pôle Emploi propose au NOD, des candidats respectant les conditions d'éligibilité à l'emploi d'avenir. Le NOD doit organiser le recrutement afin de sélectionner le jeune qui lui convient pour le poste visé.
- Une fois la sélection effectuée, le NOD, la Mission Locale ou le Cap Emploi et le jeune se réunissent afin de rédiger ensemble la première partie du « dossier d'engagement et de suivi » dont le modèle est disponible sur internet (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_Engagements_EA.pdf).

Cette partie du dossier, intitulée « Engagements tripartites initiaux » comprend différents encadrés qui doivent tous être remplis :

- o Présentation des parties,
- o Descriptif du poste proposé,
- o Encadrement et tutorat (dès cette phase, un tuteur doit être désigné),
- o Formation,
- o Autres actions prévisionnelles mobilisées.

Le dispositif d'accompagnement et de formation proposé est personnalisé en fonction des besoins de formation de chaque jeune. Ce programme prévisionnel peut évoluer et être ajusté dans les trois mois qui suivent sa signature.

- Dans le même temps, le NOD, la Mission Locale (ou le Cap Emploi) et le jeune remplissent et signent la demande d'aide relative à l'emploi d'avenir (**document CERFA - cf. Flash RH**

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Doc n° 2013.21 du 03 juillet 2013). Il conviendra de joindre à ce document deux RIB du compte La Poste (Maisons Alfort).

- Il reviendra ensuite à la Mission Locale (ou le Cap Emploi) signataire de faire parvenir ce document de demande d'aide (CERFA) dûment rempli à l'Agence de Services et de Paiement pour enclencher le versement des aides financières.
- La Mission Locale (ou le Cap Emploi) fait retour de la demande de prise en charge au NOD.
- Le NOD transmet au CSRH la copie du CERFA pour rédaction du contrat de travail.
- Le NOD fait signer le contrat au salarié et respecte le processus classique d'embauche.

A noter : comme pour toute embauche de salarié à La Poste, l'employeur demande au candidat un extrait de son casier judiciaire B3.

La couverture santé : Les personnes ayant signé un emploi d'avenir en CDD peuvent dans un premier temps renoncer à la couverture santé à condition :

- d'en faire expressément la demande en complétant l'imprimé « demande de renonciation »,
- de fournir avec l'imprimé « demande de renonciation » complété, un justificatif attestant qu'il dispose d'une couverture santé souscrite auprès d'un autre assureur (exemple : photocopie de la carte tiers ou certificat d'assurance).

Cependant, il conviendra d'informer ces personnes qu'en cas de passage en emploi d'avenir CDI, ils ne pourront plus y renoncer.

5. LES DIFFERENTS PARTENAIRES DU DISPOSITIF « EMPLOIS D'AVENIR »

5.1 LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Le service public de l'emploi est pris en charge sur l'ensemble du territoire national par 3 acteurs : les missions locales (plus particulièrement en charge des jeunes), les Cap Emploi (en charge des personnes handicapées) et de manière générale, par Pôle Emploi.

5.1.1 Le prescripteur

La loi portant création du dispositif Emploi d'avenir identifie deux prescripteurs : les Missions Locales et les Cap Emploi. Le prescripteur est la structure à même de définir le volet formation avec l'employeur et le jeune, de traduire ce volet formation dans le document d'engagement et de suivi, et d'engager l'Etat en signant le CERFA de demande d'aide.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Enfin, un conseiller du prescripteur réalise le suivi du jeune tout au long de son emploi d'avenir (cf. § 662 sur le référent).

5.1.1.1 Les Missions Locales

La Mission Locale est au cœur du dispositif des emplois d'avenir :

- C'est la Mission Locale qui assure que les candidats à un emploi d'avenir respectent les critères d'embauche définis par la loi et localement, par les arrêtés préfectoraux.
- Elle définit avec l'employeur ses engagements en termes de contenu du poste, de parcours, de formation, de possibilité de pérennisation de l'emploi,...
- C'est avec la Mission Locale qu'est signé le CERFA de demande d'aide.
- Tout au long de son emploi d'avenir, le jeune est suivi par un référent de la mission locale.
- La Mission Locale s'assure du respect par l'employeur de son engagement de formation.

5.1.1.2 Cap Emploi

Les Cap Emploi assurent les mêmes fonctions que les Missions Locales spécifiquement pour les travailleurs handicapés. Ils sont donc des partenaires de choix dans la mise en place d'un emploi d'avenir pour un jeune reconnu travailleur handicapé, surtout si son insertion exige des compétences techniques particulières pour l'adaptation en milieu de travail.

5.1.2 Pôle Emploi

Au-delà des Missions Locales et des Cap Emploi, il est également possible de travailler avec Pôle Emploi pour les premières étapes du processus. Il peut être destinataire des offres d'emploi et adresser en retour des candidats provenant des Missions Locales et des Cap Emploi. Un partenariat existe entre Pôle Emploi, les Missions Locales et les Cap Emploi.

Les étapes ultérieures (définition de la formation, attribution de l'aide financière, suivi du jeune, ...) relèvent exclusivement de la Mission Locale ou du Cap Emploi concerné.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

5.2 L'AGENCE DES SERVICES ET DE PAIEMENT (ASP)

L'ASP, opérateur interministériel et multi-sectoriel, contribue à la mise en œuvre des politiques nationales et européennes. Dans le cadre des emplois d'avenir, c'est l'organisme chargé de la gestion administrative et financière des aides publiques : exécution des paiements et des recouvrements, apurement des indus, etc.

Ainsi, toute décision pouvant avoir des effets sur le versement de l'aide doit être notifiée à l'ASP par l'employeur.

6. LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR

6.1 DES ACTIONS DE FORMATION NECESSAIRES A LA REALISATION DE SON PROJET PROFESSIONNEL

La Poste s'engage sur un plan de formation complet. Elle met en œuvre des parcours de formation type, incluant des actions de formation effectuées sur le temps de travail.

En fonction du poste proposé et des besoins du jeune pour la réalisation de son projet, plusieurs types de formation peuvent être envisagés : remise à niveau ou acquisition des savoir-faire de base, tronc commun aux Métiers, (module d'intégration au Groupe La Poste), adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation pré-qualifiante.

6.2 ACCOMPAGNEMENT : LE JEUNE BENEFICIE D'UN SUIVI PERSONNALISE PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'EMPLOI D'AVENIR

Il s'agit de sécuriser la relation entre l'employeur et le jeune pendant l'exécution de l'emploi d'avenir, de suivre la mise en œuvre des engagements pris, de s'assurer de l'intégration du salarié pour limiter les ruptures anticipées, d'adapter si besoin le parcours de formation et de préparer la sortie du dispositif.

6.2.1 Le tuteur

Le jeune en emploi d'avenir sera suivi par un tuteur de La Poste. La personne choisie pour exercer cette mission doit offrir toutes les garanties de moralités et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles. Compte tenu de ses responsabilités particulières, il doit obligatoirement disposer du temps nécessaire au suivi du jeune et ne



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste peut donc assurer l'accompagnement simultané de plus de 3 salariés en contrat unique d'insertion.

Conformément aux articles R5134-38 et R5134-61 du code du travail, le tuteur est désigné par le responsable du NOD parmi les salariés qualifiés volontaires, ayant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et qui exercent leurs fonctions dans le même établissement que le futur jeune en emploi d'avenir.

Le suivi d'une formation par le tuteur est fortement préconisé comme dans toutes les situations d'accompagnement. Cette formation est d'autant plus nécessaire dans le cadre du dispositif emploi d'avenir que celui-ci est destiné à un public spécifique. De plus, des engagements forts ont été pris par La Poste auprès de l'Etat concernant l'accompagnement de ces jeunes tout au long de leur parcours.

Conformément aux articles R 5134-39 et R 5134-62 du code du travail, le nom du tuteur et sa fonction figurent dans le CERFA de demande d'aide, dans le contrat de travail du jeune en emploi d'avenir, ainsi que dans le dossier d'engagement et de suivi.

Le tuteur a pour mission de :

- Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en emploi d'avenir,
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Assurer la liaison avec le référent (cf. § suivant 622),
- Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle.

Le tuteur doit se rendre disponible pour accompagner le jeune dans sa professionnalisation et favoriser son intégration. Il participe aux bilans organisés par la Mission Locale ou le Cap Emploi et, à défaut de pérennisation de l'emploi, à la préparation de la fin du contrat.

6.2.2 Le référent

La Mission Locale ou le Cap Emploi désigne un référent en son sein, ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion professionnelle. Ce référent est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du jeune à La Poste.

Son identité doit être mentionnée dans le formulaire CERFA de demande d'aide relative à l'Emploi d'avenir.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

6.2.3 Un suivi personnalisé en 3 phases

Le suivi personnalisé du jeune se décline en 3 phases pendant lesquelles le référent et le tuteur tiennent un rôle primordial.

- Une phase d'intégration ayant pour objectif d'échanger avec le salarié en emploi d'avenir sur son expérience en emploi et ses éventuelles difficultés. Un bilan sera alors réalisé entre le jeune, le tuteur et le référent dans les 3 mois qui suivent le début de l'emploi d'avenir ;
- Une phase de stabilisation qui permet la mise en œuvre progressive des actions de formation. Cette phase comprend des bilans intermédiaires qui permettent de faire le point sur les compétences déjà acquises et restant à acquérir à chaque échéance annuelle (à 12 et 24 mois) ;
- Une phase de consolidation qui doit permettre la finalisation du parcours vers une sortie positive de l'emploi d'avenir (intervenant en principe 2 mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir selon l'article L.5134-112 du code du travail).

Conformément aux indications du dossier d'engagement et de suivi, chacune de ces phases est entrecoupée de bilans, réunissant le jeune, le tuteur et le référent. Ils sont l'occasion d'échanger notamment sur le niveau de maîtrise des activités confiées au jeune, de faire le point sur sa formation et sur les suites possibles de son parcours.

6.3 RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES

Les compétences acquises dans le cadre d'un emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L.6411-1 du code du travail. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pendant toute la durée de l'emploi d'avenir ou à son issue, la présentation à examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

6.4 CONTROLE DES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

A chaque échéance annuelle du contrat, le prescripteur vérifie le respect par l'employeur des engagements pris, en particulier sur le tutorat et les actions de formation.

Les attestations de formation peuvent être demandées ou des documents justifiant que des actions sont en cours. Le cas échéant, l'employeur doit expliquer formellement les motifs du non-respect des engagements et présenter de nouveaux engagements réalistes.

En cas de non-respect des engagements par l'employeur, il lui incombe de rembourser la totalité des aides perçues (cf. § 914 sur le remboursement des aides).

La responsabilité de chacun des Métiers est engagée sur ce point.

7. CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DU CONTRAT EN EMPLOI D'AVENIR

7.1 PERIODE D'ESSAI

Les règles relatives à la période d'essai des contrats à durée déterminée sont applicables aux emplois d'avenir. Le contrat initial étant conclu pour une durée d'un an, la période d'essai est d'un mois.

La période d'essai supposant l'accomplissement d'un travail effectif, toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai a pour effet de prolonger d'autant la durée de cette période.

7.2 POSSIBILITE DE SUSPENDRE LE CONTRAT

Conformément aux articles R 5134-29 et R 5134-71 du code du travail, le Contrat Unique d'Insertion (qu'il soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée) peut être suspendu pour permettre au bénéficiaire, à sa demande, d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi en vue d'une embauche en CDI, ou en CDD d'au moins 6 mois, dans une autre entreprise.

De plus, le Contrat Unique d'Insertion peut être suspendu en accord avec l'employeur, si une évaluation en milieu de travail ou une action d'insertion professionnelle est prescrite par Pôle Emploi.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai ou d'évaluation en milieu du travail, le Contrat Unique d'Insertion est rompu sans préavis.

Pour les conséquences de la suspension du Contrat Unique d'Insertion sur le versement de l'aide, voir § 913.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

7.3 POSSIBILITE DE RENOUVELER LE CONTRAT

La Poste fait le choix pour les emplois d'avenir, de privilégier un recrutement initial en CDD uniquement, pour une durée déterminée d'un an.

Dès lors, la proposition de CDI sera faite, dans un délai de 6 à 9 mois et au plus tard au terme de la première année en CDD (cf 3.3.2)

La convention cadre signée avec l'Etat le 14 février 2013 prévoit cependant à titre dérogatoire que l'emploi d'avenir conclu pour une durée déterminée initiale d'un an puisse être renouvelé deux fois. Il atteindra alors la durée maximale de 36 mois (article L.5134-115 du code du travail).

Il s'agit là d'une possibilité appliquée dans les cas très exceptionnels au regard de l'engagement pris de former le jeune à un métier durant sa première année en CDD, puis de lui proposer d'exercer ce métier en CDI, dès lors qu'il aura satisfait aux critères de l'emploi sur lequel il aura été formé.

La durée de la prolongation (à savoir un an renouvelable deux fois) doit impérativement être identique à celle indiquée dans le document de demande d'aide modifiant le CERFA initial.

8. DROITS ET OBLIGATIONS LIES AUX EMPLOIS D'AVENIR

8.1 STATUT DU SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR

Le salarié en emploi d'avenir est un salarié à part entière, et bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise notamment en matière de frais de restauration, d'hébergement et de transport.

Conformément à la nature de son contrat en CDD puis en CDI, il bénéficie également de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où celles-ci ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

8.2 OBLIGATIONS DU JEUNE SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR :

Le jeune en emploi d'avenir s'engage à travailler et à suivre les actions de formation et d'accompagnement professionnel nécessaires à la réalisation de son projet professionnel, précisées dans le dossier d'engagement et de suivi.

Comme tout salarié, il doit se conformer aux règles applicables à l'ensemble des agents de La Poste (horaires, discipline, sécurité, organisation générale du service, règlement intérieur...).

8.3 DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La Poste s'engage à recruter des jeunes en emploi d'avenir à temps plein.

La durée hebdomadaire de travail est au maximum de 35 heures.

8.4 REMUNERATION

Le salarié en emploi d'avenir est rémunéré conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

La rémunération est donc déterminée par référence au salaire minimum conventionnel de la fonction occupée.

Le salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour la fonction et l'emploi occupé.

8.5 DROIT A CONGES

Le jeune en emploi d'avenir à La Poste bénéficie des mêmes droits à congés payés et pour événements familiaux que les autres salariés sous Convention Commune. Les congés doivent impérativement être pris en dehors des périodes de formation.

8.6 DECOMPTE DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT

Les bénéficiaires d'un emploi d'avenir ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée de l'attribution de l'aide, dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles concernant la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

8.7 SALARIES EN EMPLOI D'AVENIR AU REGARD DES ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le jeune en emploi d'avenir bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel que les autres salariés.

8.8 AIDES AU LOGEMENT

Les contrats d'avenir peuvent bénéficier des aides d'Action Logement suivantes :

- Les aides Loca-Pass :
 - o Avance Loca-Pass : Prêt à taux 0 pour financer le dépôt de garantie à hauteur de 500 € à l'entrée dans un logement locatif du secteur social ou privé.
 - o Garantie Loca-Pass : Financement d'une garantie des loyers pour les bailleurs sociaux à l'occasion de l'obtention d'un logement social.

- Les Aides Mobili-Pass (en cas de mobilité résidentielle de plus de 70 km) :
 - o La subvention Mobili-Pass : recherche d'un logement dans le secteur privé sur le site d'arrivée par une société spécialisée dans l'accompagnement des mobilités géographiques et résidentielles.
 - o Le prêt Mobili-Pass : financement des frais occasionnés par un changement de logement (frais d'agence immobilière, double charge de logement...).

Ils peuvent également bénéficier d'un accès aux résidences d'hébergement temporaire réservées aux jeunes travailleurs une fois la période d'essai achevée principalement en Ile de France et à Lyon.

9. AIDES ET EXONERATIONS POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR

9.1 A PROPOS DE L'AIDE DE L'ETAT

Pour chaque emploi d'avenir, La Poste reçoit une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat.

L'aide associée à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur les qualifications ou les compétences dont l'acquisition est visée.

9.1.1 Versement de l'aide

Dans la majorité des cas, l'aide est versée mensuellement par l'Agence des Services et de Paiement (ASP) pour le compte de l'Etat. Lorsque le jeune en emploi d'avenir est bénéficiaire du RSA financé par le département, l'aide est versée par le département ou par tout autre organisme qu'il mandate à cet effet.

Selon un arrêté du 31 octobre 2012, les emplois bénéficient d'une aide de l'Etat à hauteur de :

- 35 % du SMIC brut pour les CUI-CIE
- 75% du SMIC brut pour les CUI-CAE.

La Poste a fait le choix de proposer au jeune un emploi d'avenir tout d'abord sur la base d'un CDD de 12 mois. Aussi, l'aide financière de l'Etat est accordée initialement sur cette durée. Sa durée maximale est de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail (sauf exceptions).

Si l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à 36 mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale à condition de faire une modification de demande de prise en charge. Dans ce cas, un nouveau CERFA est signé pour prolonger l'aide initialement attribuée sur une durée correspondant aux 36 mois moins la durée déjà réalisée en CDD. Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Par exemple, dans le cas d'une proposition de CUI-CDI au bout de 9 mois de CUI-CDD, la nouvelle demande d'aide financière portera sur une durée de 27 mois.

Afin de pouvoir bénéficier de cette aide relative à l'emploi d'avenir, le NOD doit communiquer trimestriellement à l'Agence des Services et Paiement les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Tout changement ayant des conséquences sur le versement des aides (rupture, suspension, modification de l'emploi d'avenir) doit être signalé par l'employeur dans un délai de 7 jours à l'organisme chargé du versement des aides et à l'organisme prescripteur.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

9.1.2 Durée de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle

9.1.3 Suspension du versement de l'aide

Lorsque le contrat est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du jeune en emploi d'avenir, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas versée pendant la durée correspondante.

Cependant, si du fait des dispositions de la Convention Commune, notamment en cas d'arrêt maladie, La Poste assure un maintien de la rémunération, même partiel, l'aide continue d'être versée au prorata des sommes effectivement versées.

Toute suspension doit être signalée dans les 7 jours au prescripteur et à l'organisme qui assure le versement de l'aide (Articles R.5134-28 et R.5134-53 du code du travail).

9.1.4 Remboursement de l'aide

L'employeur doit rembourser l'ensemble des aides perçues et, pour les CAE, les cotisations sociales ayant fait l'objet d'une exonération, sur toute la période du contrat dans les cas suivants :

- En cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide, ne correspondant pas aux cas mentionnés aux articles R.5134-46 et R.5134-47, R.5134-69 et R.5134-70 du code du travail.
- En cas de déclarations inexactes ou de non-respect par l'employeur de ses obligations et engagements (en particulier en matière de formation, d'insertion ou de qualification du jeune).

Dans les deux cas décrits ci-dessus, le versement des aides est également interrompu de plein droit.

9.1.5 Recours en cas de litige

En cas de litige concernant le refus d'attribution ou le paiement de l'aide, La Poste (ou la personne susceptible d'être embauchée en emploi d'avenir) peut exercer :

- Un recours gracieux auprès du prescripteur ;
- Un recours hiérarchique exercé dans la majorité des cas auprès de la DIRECCTE ;
- Un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

9.2 AIDE DE L'AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, l'ensemble des actions et prestations de droit commun peuvent être mobilisées : aide financière et financement des formations emplois d'avenir.

Concernant les aides spécifiques fournies par l'Agefiph (6 900 € pour la première année du contrat de travail et de 3400 € pour la seconde année), La Poste n'est pas éligible à ces aides.

En revanche, le coût de la formation peut être pris en charge sur le budget handicap de La Poste, en complément des autres co-financements.

9.3 A PROPOS DES EXONERATIONS DE CHARGES

9.3.1 Exclusivement sur les CAE

Conformément aux articles L 5134-31 et D.5134-48 du code du travail, l'emploi d'avenir en CAE donne lieu à exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées.

Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

9.3.2 Exclusivement sur les CIE

L'emploi d'avenir en CIE ne donne pas lieu à exonération spécifique de charges sociales, ni de charges fiscales. Il ouvre droit à la réduction générale des cotisations (réduction Fillon).

10. SORTIE DU DISPOSITIF EMPLOI D'AVENIR

10.1 LES DIFFERENTS MOTIFS DE RUPTURE ADMIS

Le contrat à durée indéterminée conclu au titre de l'emploi d'avenir peut être rompu dans les conditions de droit commun à l'exception des cas prévus aux articles L. 5134-29 et L. 5134-71 (Cf. § 7.2).

Conformément aux dispositions de l'article L 1243-1 du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu au titre de l'emploi d'avenir en



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste
contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme
en cas :

- d'accord des parties ;
- de force majeure;
- de faute grave ou lourde;
- d'inaptitude constatée par le médecin du travail suivie du constat d'une impossibilité de reclassement ou du refus de l'emploi proposé dans le cadre de la procédure de reclassement.

Par ailleurs, le CDD pourra être rompu avant l'échéance du terme et sans préavis dans les cas prévus par les articles L 5134-28 et L 5134-70 du code du travail en cas :

- d'embauche en CDI ou CDD de plus de six mois chez un autre employeur,
- de suivi d'une formation qualifiante.

Enfin, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de l'exécution du contrat CUI, il peut être mis fin au contrat en CDD :

- A l'initiative de l'employeur : à condition de justifier d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L.1232-2 du code du travail.
- A l'initiative du salarié moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

En cas de conclusion pour une durée déterminée, le Contrat Unique d'Insertion étant régi par l'article L.1242-3 du code du travail, le délai de carence entre deux contrats ne s'applique pas. De même, il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-10 du code du travail.

Il convient enfin de rappeler que le CUI en emploi d'avenir conclu pour une durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance du terme.

En cas de rupture du CDD à l'initiative de l'employeur avant l'échéance du terme, le versement des montants de l'aide à l'insertion professionnelle est interrompu de plein droit. L'employeur reverse alors à l'ASP l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

Par exception, l'employeur est dispensé de reverser les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle et conserve le bénéfice des



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste
aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dans
les cas suivants :

- Rupture anticipée ou licenciement pour faute grave,
- Rupture anticipée ou licenciement pour force majeure,
- Rupture anticipée ou licenciement pour inaptitude médicalement constatée, suivie du constat d'une impossibilité de reclassement ou du refus de l'emploi proposé dans le cadre de la procédure de reclassement,
- Rupture pendant la période d'essai,
- Rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de L.1237-11 du code du travail.

10.2 SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE SON EMPLOI D'AVENIR A DUREE DETERMINEE AU REGARD DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Les salariés recrutés dans le cadre d'un emploi d'avenir peuvent
prétendre au bénéfice d'allocations chômage dans les mêmes conditions
que les autres salariés de La Poste.



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

ANNEXES

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

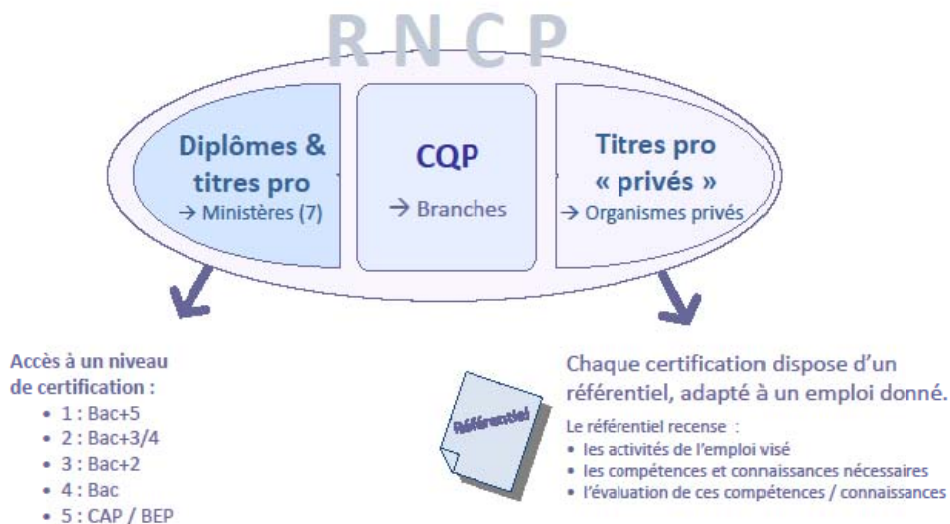
ANNEXE 1 : LE REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. L'enregistrement dans le répertoire national concerne la seule certification proprement dite.

Le RNCP est accessible à l'adresse suivante :

<http://www.cncp.gouv.fr/repertoire>

Les diplômes et titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau de formation. Les certificats de qualification sont classés séparément par domaine d'activité.





LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

ANNEXE 2 : LE DOSSIER D'ENGAGEMENT ET DE SUIVI

A télécharger sur :

(http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_Engagements_EA.pdf).



DOSSIER D'ENGAGEMENT ET DE SUIVI POUR UN EMPLOI D'AVENIR

Ce document a pour objet de retracer l'ensemble des étapes du parcours de l'emploi d'avenir, aussi bien du point de vue du suivi du jeune que de celui du contrôle des engagements de l'employeur. Il est renseigné par le référent du suivi personnalisé au moment de la contractualisation de l'emploi d'avenir et à chaque bilan.

1. LES ENGAGEMENTS TRIPARTITES INITIAUX

Au cours de la phase de **contractualisation** de l'emploi d'avenir, l'employeur, le jeune et le référent du suivi personnalisé formalisent leurs engagements qui constituent une annexe au Cerfa de demande d'aide relative à l'emploi d'avenir, comme prévu par l'article L. 5134-114.

2. LE LIVRET DE SUIVI DE L'EMPLOI D'AVENIR

Il est complété par le référent du suivi personnalisé, en lien avec l'employeur / le tuteur, à chaque bilan et retrace le parcours du jeune au cours du contrat, et en particulier les compétences et qualifications acquises ainsi que les formations réalisées.

Un premier bilan doit être réalisé à l'issue de la phase de **intégration**, au maximum 3 mois après le début de l'emploi d'avenir. Il permet notamment de préciser le parcours professionnel de formation, en fonction de la situation du jeune et des actions de formation mobilisables.

Des **bilans intermédiaires** annuels permettent de faire le point sur le parcours du jeune et le respect des engagements de l'employeur comme prévu par l'article L. 5134-114.

La phase de **stabilisation**, qui peut durer jusqu'au premier ou au deuxième bilan annuel, en fonction des compétences et qualifications acquises, permet la mise en œuvre progressive des actions de formation.

La phase de **consolidation** doit permettre la finalisation du parcours vers une sortie positive.

Le **bilan final** se déroule 2 mois avant la fin de l'emploi d'avenir.

3. L'ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

A l'issue de l'emploi d'avenir, une **attestation d'expérience professionnelle** renseignée par l'employeur est remise au jeune, complétée avec les **attestations de formations**, comme prévu à l'article L. 5134-117, afin de valoriser les formations réalisées, ainsi que les compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir.

SOMMAIRE

1. ENGAGEMENTS TRIPARTITES INITIAUX	4
2. LIVRET DE SUIVI PENDANT L'EMPLOI D'AVENIR > Phase d'intégration : bilan d'intégration > Phase de stabilisation : bilan intermédiaire > Phase de consolidation : - bilan intermédiaire - bilan final	8
3. ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	17

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

2 - ENCADREMENT ET TUTORAT

Conditions d'encadrement direct du jeune :

Nom, Prénom du supérieur hiérarchique (le direct du tuteur) : _____
 Fonction : _____
 Pourcentage du supérieur hiérarchique vs.3-MS du jeune (N étant le jeune) : _____
 N+1 N+2 Autre, préciser : _____

Tutorat

Nom, Prénom du tuteur : _____
 Fonction : _____
 Nombre d'années d'expérience dans le secteur d'activité du poste : _____
 Pourcentage du tuteur vs.3-MS du jeune : _____
 N N+1 Autre, préciser : _____

Formation du tuteur :

oui, préciser par quel organisme : _____
 non
 non, mais programmé le : _____

Nombre de jeunes suivis en même temps par le tuteur (à maximum) : _____

Mobilités de suivi envisagées par le tuteur (notamment possibilité d'arriver avec le jeune) : _____

3 - FORMATION

OPCA de l'employeur : _____

Actions de formations réalisées avant l'embauche

Actions de formation (par FCE, complémentaire d'atc, CPC, etc.)	Description	Compétences et/ou certifications acquises

Parcours prévisionnel de formation

Il sera précisé, actualisé/ajouté au cours du contrat et notamment à la fin de la phase d'intégration dans le cadre du document de suivi.

Département général de la formation	Formation envisagée	Financement envisagé	Finance envisagée

(1) L'employeur, selon le contrat de travail, est tenu, en plus de la formation initiale, de proposer au jeune des actions de formation complémentaires, notamment professionnelles, linguistiques, sportives.

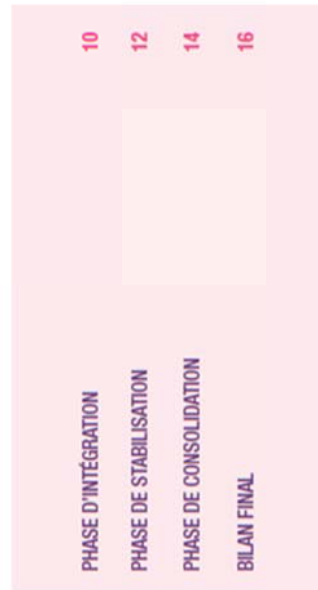
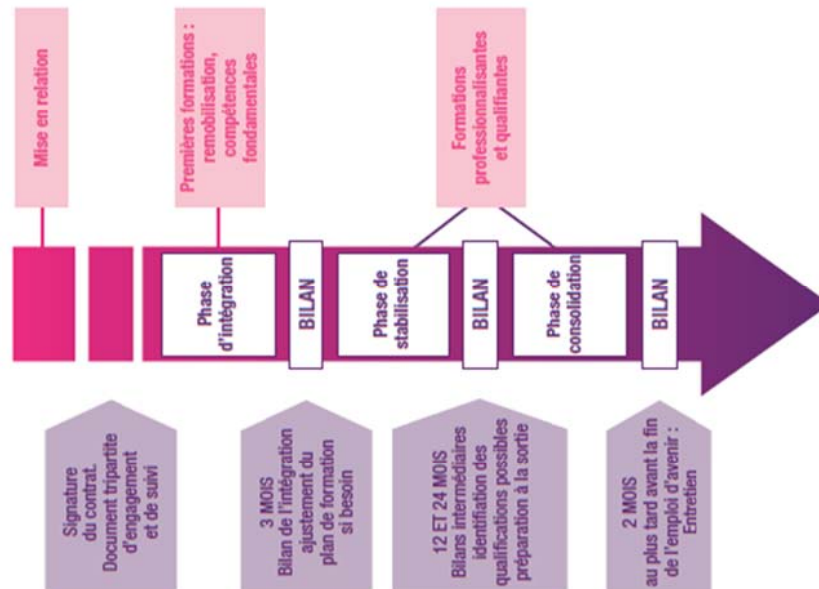
4 - AUTRES ACTIONS PREVISIONNELLES MOBILISEES

- Modules d'immersion, à préciser :
- Permis, à préciser lequel :
- Pratiques d'ateliers à la construction du parcours, à préciser :
- Autre, à préciser :

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

2. LIVRET DE SUIVI PENDANT L'EMPLOI D'AVENIR

Schema-type d'un accompagnement employé d'avenir d'une durée de 3 ans



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Le cas échéant, point d'étape sur les suites possibles du parcours

Emploi

Information sur la structure :
Pré-requis Avancés (parcours, qualification spécifiques) :

Recherche d'emploi :
Périodes d'immersion envisagées pour préparer cette recherche :

Formation

Contrat en alternance :
 Autre qualification / certification envisagée :

Autres

Validation des acquis de l'apprentissage :
 Régularisation de concours :
 Autres à préciser :

A | le |

Signature de l'employeur :

Signature du salarié :

Signature du référent du suivi personnalisé :

PHASE DE STABILISATION

du au

BILAN INTERMÉDIAIRE n° - Point de situation réalisé le :

Principales activités / missions (description courte de la tâche JRMF ou de validation de compétences)	Compétences visées	Niveau de maîtrise			Difficultés rencontrées
		Initiation (parcours)	À perfectionner (parcours)	Maîtrise (parcours)	
Exemple : Accueillir de manière agréable des personnes âgées (code A1302) Aider la personne dans les gestes de la vie quotidienne	Règles d'hygiène et de propreté				
Observer l'état de santé de la personne, noter les modifications de comportement, états agités..., et informer les interlocuteurs concernés (famille, médecin...)	Techniques d'écoute et de la relation à la personne				

Commentaire sur l'adaptation du jeune au poste (portabilité et assiduité, respect des consignes, relation avec le bénéficiaire, esprit d'équipe, capacités d'adaptation, disponibilité et motivation au travail, etc.):

Commentaire sur la mise en œuvre du tutorat:

Formation durant la phase de stabilisation

Objectif général (titre de formation)	Mise à disposition (parcours)	Pré-requis (niveau de maîtrise)	Pré-conseil (programme de formation)	Point d'étape			Compétences acquises (habiletés ou parties)
				Organisme de formation	Date	Nb. heures	

(1) Cocher la case si l'objectif de formation a été atteint ou non (selon le point de vue de l'employeur ou du salarié).
(2) Cocher la case si l'objectif de formation a été atteint ou non (selon le point de vue de l'employeur ou du salarié).
(3) Cocher la case si l'objectif de formation a été atteint ou non (selon le point de vue de l'employeur ou du salarié).

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Point d'étape sur les suites possibles du parcours

Emploi

Formation dans la structure (Pré-emploi éventuel (parcours, qualification spécifique))

Recherche d'emploi (Formes d'insertion envisagées pour préparer cette recherche)

Formation

Contrat en alternance

Autre qualification / continuation envisagée

Autres

Validation des acquis de l'expérience

Préparation de concours

Autres à préciser

A _____ le _____

Signature de l'employeur

Signature du salarié

Signature du référent de suivi personnalisé

PHASE DE CONSOLIDATION

du _____ au _____

BILAN INTERMÉDIAIRE n° _____ - Point de situation réalisé le : _____

Principales activités / missions (description issue de la fiche FICHE de l'INDICATEUR de certification)	Compétences visées	Niveau de maîtrise		
		Initiation (noté)	A (noté)	Maîtrise (noté)
Exemple : Accueillir de manière courtoise et professionnelle les clients et les accompagner dans leurs démarches (accueil, conseil, gestion de la file d'attente, etc.)	Maîtrise de l'accueil et de l'accompagnement du client			
Exemple : Gérer les opérations de tri, de distribution et de collecte des courriers, des lettres, des journaux, des magazines, des colis, etc.	Techniques d'écoute et de relation à la clientèle			

Commentaire sur l'acquisition de savoirs professionnels et savoir-faire, respect des consignes, relation avec le marchand, esprit d'équipe, capacités d'adaptation, disponibilité et réactivité au travail, etc.:

Commentaire sur le niveau de maîtrise du salarié:

Formation durant la phase de consolidation

Parcours professionnalisant	Modalité*	Maturité**	Financière**	Point d'étape				Compétences acquises (notées ou prévues)
				Objectifs de formation	Fin	Nb. d'heures	Compétences acquises	
Exemple : Cours de formation (formation initiale)								
Exemple : Cours de formation (formation continue)								
Exemple : Cours de formation (formation complémentaire)								

* Modalité : Formation initiale, formation continue, formation complémentaire.
 ** Maturité : Niveau de maîtrise du salarié au moment de la formation.
 *** Financière : Niveau de financement de la formation (formation initiale, formation continue, formation complémentaire).

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

BILAN FINAL (au plus tard deux mois avant l'échéance du contrat) - Réalisé le : _____

Principales activités / missions (description sous la forme d'un résumé de certificats)	Compétences développées	Niveau de maîtrise			Difficultés rencontrées (en particulier les aspects de non-acceptation)
		En cours (année)	Maîtrise (année)	Expert (année)	
Exemple : Accueillir de manière professionnelle les clients (accueil, conseil, gestion de la file d'attente...)	Règles d'hygiène et de propreté				
Organiser l'espace de travail de la poste, veiller au respect des règles de sécurité, assurer le bon fonctionnement des équipements (ordinateurs, imprimantes, distributeurs, etc.)	Techniques d'accueil et de traitement de la clientèle				

Appréhension finale de la capacité d'adaptation du jeune au poste (précisabilité d'activités, respect des consignes, relation avec le hiérarchique, esprit d'équipe, capacités d'initiative, disponibilité et motivation au travail, etc.) :

Bilan final des formations

Objectif pédagogique	Objectifs réalisés (année)	Modalités	Formateur(s)	Début	Fin	Nb d'heures acquises	Certifications acquises (année)	Statut (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58) (59) (60) (61) (62) (63) (64) (65) (66) (67) (68) (69) (70) (71) (72) (73) (74) (75) (76) (77) (78) (79) (80) (81) (82) (83) (84) (85) (86) (87) (88) (89) (90) (91) (92) (93) (94) (95) (96) (97) (98) (99) (100)

(1) Formation initiale (2) Formation continue (3) Formation en alternance (4) Formation en apprentissage (5) Formation en contrat de professionnalisation (6) Formation en contrat de qualification (7) Formation en contrat de mobilité professionnelle (8) Formation en contrat de mobilité internationale (9) Formation en contrat de mobilité internationale (10) Formation en contrat de mobilité internationale (11) Formation en contrat de mobilité internationale (12) Formation en contrat de mobilité internationale (13) Formation en contrat de mobilité internationale (14) Formation en contrat de mobilité internationale (15) Formation en contrat de mobilité internationale (16) Formation en contrat de mobilité internationale (17) Formation en contrat de mobilité internationale (18) Formation en contrat de mobilité internationale (19) Formation en contrat de mobilité internationale (20) Formation en contrat de mobilité internationale (21) Formation en contrat de mobilité internationale (22) Formation en contrat de mobilité internationale (23) Formation en contrat de mobilité internationale (24) Formation en contrat de mobilité internationale (25) Formation en contrat de mobilité internationale (26) Formation en contrat de mobilité internationale (27) Formation en contrat de mobilité internationale (28) Formation en contrat de mobilité internationale (29) Formation en contrat de mobilité internationale (30) Formation en contrat de mobilité internationale (31) Formation en contrat de mobilité internationale (32) Formation en contrat de mobilité internationale (33) Formation en contrat de mobilité internationale (34) Formation en contrat de mobilité internationale (35) Formation en contrat de mobilité internationale (36) Formation en contrat de mobilité internationale (37) Formation en contrat de mobilité internationale (38) Formation en contrat de mobilité internationale (39) Formation en contrat de mobilité internationale (40) Formation en contrat de mobilité internationale (41) Formation en contrat de mobilité internationale (42) Formation en contrat de mobilité internationale (43) Formation en contrat de mobilité internationale (44) Formation en contrat de mobilité internationale (45) Formation en contrat de mobilité internationale (46) Formation en contrat de mobilité internationale (47) Formation en contrat de mobilité internationale (48) Formation en contrat de mobilité internationale (49) Formation en contrat de mobilité internationale (50) Formation en contrat de mobilité internationale (51) Formation en contrat de mobilité internationale (52) Formation en contrat de mobilité internationale (53) Formation en contrat de mobilité internationale (54) Formation en contrat de mobilité internationale (55) Formation en contrat de mobilité internationale (56) Formation en contrat de mobilité internationale (57) Formation en contrat de mobilité internationale (58) Formation en contrat de mobilité internationale (59) Formation en contrat de mobilité internationale (60) Formation en contrat de mobilité internationale (61) Formation en contrat de mobilité internationale (62) Formation en contrat de mobilité internationale (63) Formation en contrat de mobilité internationale (64) Formation en contrat de mobilité internationale (65) Formation en contrat de mobilité internationale (66) Formation en contrat de mobilité internationale (67) Formation en contrat de mobilité internationale (68) Formation en contrat de mobilité internationale (69) Formation en contrat de mobilité internationale (70) Formation en contrat de mobilité internationale (71) Formation en contrat de mobilité internationale (72) Formation en contrat de mobilité internationale (73) Formation en contrat de mobilité internationale (74) Formation en contrat de mobilité internationale (75) Formation en contrat de mobilité internationale (76) Formation en contrat de mobilité internationale (77) Formation en contrat de mobilité internationale (78) Formation en contrat de mobilité internationale (79) Formation en contrat de mobilité internationale (80) Formation en contrat de mobilité internationale (81) Formation en contrat de mobilité internationale (82) Formation en contrat de mobilité internationale (83) Formation en contrat de mobilité internationale (84) Formation en contrat de mobilité internationale (85) Formation en contrat de mobilité internationale (86) Formation en contrat de mobilité internationale (87) Formation en contrat de mobilité internationale (88) Formation en contrat de mobilité internationale (89) Formation en contrat de mobilité internationale (90) Formation en contrat de mobilité internationale (91) Formation en contrat de mobilité internationale (92) Formation en contrat de mobilité internationale (93) Formation en contrat de mobilité internationale (94) Formation en contrat de mobilité internationale (95) Formation en contrat de mobilité internationale (96) Formation en contrat de mobilité internationale (97) Formation en contrat de mobilité internationale (98) Formation en contrat de mobilité internationale (99) Formation en contrat de mobilité internationale (100) Formation en contrat de mobilité internationale

Suites du parcours

- Emploi**
 - Permutation dans la structure : _____
 - Pré-requis (niveau) (concours, qualification spécifique) : _____
 - Recherche d'emploi : _____
 - Période d'insertion envisagée pour préparer cette recherche : _____
- Formation**
 - Contrat en alternance : _____
 - Autre qualification / certification envisagée : _____
- Autres**
 - Réalisation des acquis de l'expérience : _____
 - Préparation de concours : _____
 - Autres à préciser : _____

Signature de l'employeur

Signature du salarié

Signature du référent du suivi personnalisé

3. ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE⁽²⁾

Informations concernant l'emploi d'avenir

Date de conclusion du contrat: _____
 Date de fin du contrat (ET à 600 euros à durée déterminée): _____
 Intitulé de l'emploi occupé: _____
 Lieu d'exercice: _____
 Temps complet (ou partiel): _____
 Nombre d'heures de travail hebdomadaire: _____

Informations concernant le jeune

Nom / prénom: _____
 Adresse: _____
 Courtil: _____

Informations concernant l'employeur

Dénomination de l'employeur: _____
 Nature de l'employeur (particulier, association, collectivité, ...): _____
 Adresse: _____
 Téléphone: _____
 Secteur d'activité (NAF): _____
 Nombre de salariés de la structure: _____

Informations concernant le tuteur

Nom, prénom: _____
 Fonction dans la structure: _____

Informations concernant le référent chargé du suivi personnalisé professionnel

Nom de l'organismes chargé de l'accompagnement: _____
 Adresse: _____
 Nom, prénom: _____
 Téléphone: _____
 Courtil: _____

⁽²⁾ Remise au jeune à l'issue d'un emploi d'avenir Article L. 5134-117 du code du travail.

Compétences développées dans le cadre de l'emploi d'avenir

Principales activités / missions réalisées	Savoirs, attitudes et compétences (à compléter en fonction de la prise en compte de l'autonomie) développés en situation professionnelle		Niveau d'acquisition	
	Formelles (points)	Informelles (points)	Maîtrise (points)	Expert (points)

Formations réalisées

Justifier les attestations de formation obtenues par les organismes de formation conformément à l'article L. 6303-1 du code du travail.

Intitulé de la formation	Organismes de formation	Début	Fin	Nombre d'heures	Compétences acquises

Inscription dans une démarche de VAE

oui non
 Expliciter si elle est: _____
 Validation: en cours partielle acquise

Signature du jeune

Signature de l'employeur



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

www.lesemploisdavenir.gouv.fr



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.
DGEFPD/COM - n° xxx-xxxx - Novembre 2012



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

ANNEXE 3 : CONTRAT DE TRAVAIL CUI-CAE-CDD



<p align="center">Emploi d'avenir / Contrat unique d'insertion / Contrat d'accompagnement dans l'emploi CDD / Temps Complet</p>
--

Article 1 : IDENTITE

Entre les soussignés :

La Poste, Société anonyme au capital de 3 400 000 000 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....
d'une part,

et :

Mme/M., né(e) le à, de nationalité française (ou de nationalité, titulaire de la carte de travail n°.....) immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° et demeurant,
ci-après dénommé « le contractant »,
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 2 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Le contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à La Poste, et plus particulièrement par les articles du code du travail relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi sous réserve des dispositions de la section 8 du même chapitre consacrée aux emplois d'avenir et du dossier d'engagement et de suivi.

Le contractant s'engage, d'une part, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur en vigueur, ainsi qu'aux instructions qui pourront lui



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

être données concernant les conditions d'exécution du travail et, d'autre part, à respecter l'horaire de travail pratiqué par le(s) service(s) ou le ou les établissement(s) dans le(s)quel(s) il exercera sa (ses) fonction(s).

Le contractant certifie n'être lié par aucun autre contrat de travail dont la durée du travail, cumulée avec celle précisée dans le présent contrat, dépasserait les durées légales maximales prévues par le code du travail.

Article 3 : OBJET DU CONTRAT – DUREE DU CONTRAT

Mme/M. est engagé(e), sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi en emploi d'avenir, pour une durée déterminée d'un an, qui prend effet à compter du et se terminera le

A l'issue de cette période, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Le présent contrat pourra être prolongé dans la limite de 36 mois (renouvellements compris), ou de manière dérogatoire, dans la limite de 60 mois, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4 : PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois du ... au inclus.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés, etc) prolongerait d'autant la durée de cette période.

Au cours de cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties, à tout moment, sous réserve, en cas de rupture par l'employeur, du respect d'un délai de prévenance prévu à l'article L.1221-25 du code du travail.

Article 5 : EMPLOI ET QUALIFICATION

Le contractant exercera les activités attachées à la fonction de, relevant du niveau de classification.....

Article 6 : ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION

Le contractant s'engage à suivre les actions de formation et d'accompagnement professionnel nécessaires à la réalisation de son



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

projet professionnel et précisées par le dossier d'engagement et de suivi.

Il bénéficiera d'un accompagnement tutoral assuré par Mme/M.....occupant la fonction de qui a pour missions entre autres, d'accueillir, d'aider, d'informer, de transmettre son savoir-faire, et de guider le contractant.

Article 7 : LIEU DE TRAVAIL – DEPLACEMENTS

Le contractant exercera ses activités à Le contractant est rattaché pour l'ensemble des droits résultant du présent contrat au/à la auquel il adresse les informations et documents concernant sa gestion administrative.

Les frais de déplacement que le contractant sera amené à engager dans l'exercice de ses fonctions seront pris en charge selon les règles en vigueur à La Poste.

Article 8 : DUREE DU TRAVAIL

Engagé à temps complet, le contractant est soumis à la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'ensemble du personnel du service ou de l'établissement dans lequel il est affecté, conformément au cadre d'organisation de l'établissement / du service applicable.

A la demande de La Poste, et en raison des nécessités de l'entreprise, le contractant pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires.

Article 9 : REMUNERATION

En contrepartie de son travail, Mme/M. percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précisés dans l'article 5 de l'annexe « Autres personnels » de la Convention Commune, soit un salaire mensuel brut de€, pour une base annuelle brute de€.

Ce salaire de base sera complété par le complément poste, le complément géographique, les primes à caractère personnel et les indemnités représentatives de frais et de sujétion en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Article 10 : SUSPENSION DU CONTRAT

Le présent contrat peut être suspendu à la demande du salarié, en accord avec son employeur, afin d'accomplir une période d'essai en vue



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

d'une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois dans une autre entreprise, ou d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Article 11 : RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra, sauf accord des parties, être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou si le contractant justifie d'une embauche en CDI, ou en CDD pour une durée au moins égale à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante telle que prévue à l'article L.6314-1 du code du travail.

Le présent contrat pourra par ailleurs être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L.1232-2 du code du travail.

Article 12 : OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le contractant est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 13 : AVANTAGES SOCIAUX

Le contractant bénéficiera des avantages sociaux prévus par la Convention Commune, ainsi que des prestations de cette convention relatives aux contrats de prévoyance et de santé à adhésion obligatoire conclus par La Poste pour ses salariés.

Le contractant reconnaît avoir reçu et pris connaissance de la notice d'information afférente aux contrats de prévoyance et de santé cités ci-dessus.

Article 14 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le contractant sera admis, à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire des salariés de l'ARRCO par



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste
affiliation à l'institution de retraite complémentaire REUNI Retraite
Salariés 154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX.

Article 15 : DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE

La déclaration préalable à l'embauche de Mme/M. a été effectuée à l'URSSAF deauprès de laquelle La Poste est immatriculée sous le n°.....

Le contractant pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 « Informatique et Libertés ».

SIGNATURES

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

A, le

Pour La Poste - Nom et qualité du
signataire

- Nom et prénom du salarié
- Mention manuscrite « Lu et approuvé »

Signature

Signature

ANNEXE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL CUI-CIE-CDD

Emploi d'avenir / Contrat unique d'insertion / Contrat initiative emploi CDD / Temps Complet

Article 1 : IDENTITE

Entre les soussignés :

La Poste, Société anonyme au capital de 3 400 000 000 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....
d'une part,

et :

Mme/M., né(e) le à, de nationalité française (ou de nationalité, titulaire de la carte de travail n°.....) immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n° et demeurant, ci-après dénommé « le contractant »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 2 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Le contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à La Poste, et plus particulièrement par les articles du code du travail relatifs au contrat initiative emploi sous réserve des dispositions de la section 8 du même chapitre consacrée aux emplois d'avenir et par le dossier d'engagement et de suivi conclu le

Le contractant s'engage, d'une part, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur en vigueur, ainsi qu'aux instructions qui pourront lui être données concernant les conditions d'exécution du travail et, d'autre part, à respecter l'horaire de travail pratiqué par le(s) service(s) ou le ou les établissement(s) dans le(s)quel(s) il exercera sa (ses) fonction(s).

Le contractant certifie n'être lié par aucun autre contrat de travail dont la durée du travail, cumulée avec celle précisée dans le présent contrat, dépasserait les durées légales maximales prévues par le code du travail.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Article 3 : OBJET DU CONTRAT – DUREE DU CONTRAT

Mme/M. est engagé(e), sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, dans le cadre d'un contrat initiative emploi en emploi d'avenir, pour une durée déterminée d'un an, qui prend effet à compter du et se terminera le

A l'issue de cette période, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Le présent contrat pourra être prolongé dans la limite de 36 mois (renouvellements compris), ou de manière dérogatoire, dans la limite de 60 mois, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4 : PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de du ... au inclus.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés, etc) prolongerait d'autant la durée de cette période.

Au cours de cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties, à tout moment, sous réserve, en cas de rupture par l'employeur, du respect d'un délai de prévenance prévu à l'article L.1221-25 du code du travail.

Article 5 : EMPLOI ET QUALIFICATION

Le contractant exercera les activités attachées à la fonction de, relevant du niveau de classification.....

Article 6 : ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION

Le contractant s'engage à suivre les actions de formation et d'accompagnement professionnel nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Il bénéficiera d'un accompagnement tutoral assuré par Mme/M.....occupant la fonction de qui a pour missions entre autres, d'accueillir, d'aider, d'informer, de transmettre son savoir-faire, et de guider le contractant.

Article 7 : LIEU DE TRAVAIL – DEPLACEMENTS

Le contractant exercera ses activités à Le contractant est rattaché pour l'ensemble des droits résultant du présent contrat à auquel il adresse les informations et documents concernant sa gestion administrative.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Les frais de déplacement que le contractant sera amené à engager dans l'exercice de ses fonctions seront pris en charge selon les règles en vigueur à La Poste.

Article 8 : DUREE DU TRAVAIL

Engagé à temps complet, le contractant est soumis à la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'ensemble du personnel du service ou de l'établissement dans lequel il est affecté, conformément au cadre d'organisation de l'établissement / du service applicable.

A la demande de La Poste, et en raison des nécessités de l'entreprise, le contractant pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires.

Article 9 : REMUNERATION

En contrepartie de son travail, Mme/M. percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précisés dans l'article 5 de l'annexe « Autres personnels » de la Convention Commune, soit un salaire mensuel brut de€, pour une base annuelle brute de€.

Ce salaire de base sera complété par le complément poste, le complément géographique, les primes à caractère personnel et les indemnités représentatives de frais et de sujétion en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Article 10 : SUSPENSION DU CONTRAT

Le présent contrat peut être suspendu à la demande du salarié, en accord avec son employeur, afin d'accomplir une période d'essai en vue d'une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois dans une autre entreprise, ou d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Article 11 : RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra, sauf accord des parties, être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou si le contractant justifie d'une embauche en CDI, ou en CDD pour une durée au moins égale à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante telle que prévue à l'article L.6314-1 du code du travail.



Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

Le présent contrat pourra par ailleurs être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L.1232-2 du code du travail.

Article 12 : OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le contractant est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 13 : AVANTAGES SOCIAUX

Le contractant bénéficiera des avantages sociaux prévus par la Convention Commune, ainsi que des prestations de cette convention relatives aux contrats de prévoyance et de santé à adhésion obligatoire conclus par La Poste pour ses salariés.

Le contractant reconnaît avoir reçu et pris connaissance de la notice d'information afférente aux contrats de prévoyance et de santé cités ci-dessus.

Article 14 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le contractant sera admis, à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire des salariés de l'ARRCO par affiliation à l'institution de retraite complémentaire REUNI Retraite Salariés 154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX.

Si le niveau de classification du contractant correspond au niveau III-3 ou au-delà, il sera admis au bénéfice du régime de retraite complémentaire des cadres de l'AGIRC par affiliation à l'institution de retraite complémentaire REUNI Retraite Cadres 154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX.

Article 15 : DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE

La déclaration préalable à l'embauche de Mme/M. a été effectuée à l'URSSAF deauprès de laquelle La Poste est immatriculée sous le n°.....

Le contractant pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration que lui confère la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 « Informatique et Libertés ».



LA POSTE

Le dispositif emplois d'avenir à La Poste

SIGNATURES

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

A, le

Pour La Poste - Nom et qualité du
signataire

Signature

11. Nom et prénom du salarié
12. Mention manuscrite « Lu et approuvé »

Signature