

Accord professionnel
INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES JEUNES
DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET À L'EMPLOI DES JEUNES

NOR : ASET1450583M

Entre :

L'UDES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

Depuis 2008, la crise économique majeure qui affecte le monde, et plus particulièrement la zone euro, a des répercussions importantes sur nos sociétés. En France, le chômage des jeunes est un des symptômes les plus frappants de cette crise : 22,5 % ⁽¹⁾ des jeunes de 15 à 24 ans étaient concernés en 2010. Ce taux n'est toutefois pas homogène et diffère grandement selon les caractéristiques de cette jeunesse, plurielle par essence. Les situations varient selon le genre, le diplôme obtenu et sa nature, l'origine sociale, le territoire ou encore le handicap. A titre d'exemple, fin 2010, le taux de chômage des jeunes non diplômés s'établissait à 44 %, celui des bacheliers à 18 %, celui des diplômés du supérieur ⁽²⁾ à 10 %.

L'économie sociale et solidaire, dans son ensemble, fait face à des enjeux liés à l'attractivité de ses métiers et secteurs d'activité, à la gestion des âges et au renouvellement des équipes. Les jeunes âgés de moins de 30 ans – 19 % des salariés – y sont près de deux fois moins que dans le secteur privé hors économie sociale et solidaire. A l'inverse, la proportion de salariés de plus de 50 ans (27 %) est bien supérieure à celle du privé hors économie sociale et solidaire (20,3 %). On estime à 608 000 le nombre de départs à la retraite devant intervenir dans l'économie sociale et solidaire, d'ici à 2020.

(1) Source : DARES.

(2) Source : « Enquête emploi », INSEE, traitement DARES (citée dans l'avis du CESE sur l'emploi des jeunes, paru en septembre 2012).

Depuis plusieurs années, pouvoirs publics, représentants de la nation et partenaires sociaux, notamment, ont initié de nombreuses réflexions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Au nombre de ces travaux, l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'emploi des jeunes, remis en septembre 2012, dressait un état des lieux de la situation, tout en identifiant les causes du surchômage des jeunes, et mettait en lumière des initiatives pour endiguer le phénomène. Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le rapport émettait 18 recommandations visant à :

- agir sur les causes structurelles du surchômage des jeunes ;
- assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi ;
- faire de l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés une priorité ;
- améliorer le fonctionnement du marché du travail ;
- améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

En introduction de ces recommandations, l'avis indiquait : « La stagnation économique de 2012 et les faibles perspectives de croissance pour 2013 nécessitent une approche de l'enjeu de l'emploi des jeunes adaptée au contexte. Face à l'urgence, et afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le CESE encourage les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des mesures renforçant l'accès des jeunes à la formation, améliorant l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, et à encourager une politique contracyclique de développement des emplois aidés. Parallèlement, et afin de préparer la sortie de crise et le retour à une situation de croissance pourvoyeuse d'emploi, le présent avis propose d'ouvrir plusieurs chantiers d'évolutions structurelles. »

Dès 2007, dans le cadre de sa déclaration sur la qualité de l'emploi, l'USGERES – devenue UDES – poursuivait la volonté d'améliorer la responsabilité sociale des employeurs de l'économie sociale et solidaire : elle y prenait des engagements en faveur de l'emploi des jeunes, en affichant sa volonté de favoriser l'emploi durable par l'insertion sociale et professionnelle des jeunes notamment, d'encourager la non-discrimination et de promouvoir la diversité dans le cadre des pratiques de recrutement.

En 2011, le groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale (GDS) a consacré ses travaux à la thématique de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes. Ces travaux ont abouti, le 6 février 2012, à la signature d'une déclaration paritaire. Au travers de cette déclaration, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire en proposant sept axes de progrès, auxquels sont associées des propositions concrètes :

- communiquer sur l'économie sociale auprès des jeunes sur la base de partenariats avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et les réseaux d'accueil et d'accompagnement ;
- solliciter le comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) sur la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de moyenne et longue durée, et notamment les jeunes ;
- développer des actions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi dans l'économie sociale ;
- appuyer le développement de l'alternance au sein de l'économie sociale afin de favoriser l'employabilité des jeunes ;
- encourager les pouvoirs publics à mettre en place un dispositif de soutien à l'embauche des jeunes en CDI en ciblant notamment les métiers en tension identifiés dans l'économie sociale ;
- renforcer l'observation sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale ;
- favoriser la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et au niveau interbranches.

Considérant :

- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010 ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 5 mars 2013 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;
- l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ;
- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 30 mai 2012, rectifié par arrêté du 30 juillet 2012 ;
- l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;
- l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;
- la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'UDES. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Article 3

Public ciblé

Les partenaires sociaux proposent une définition caractérisant les différents publics ciblés par les dispositions contenues dans le présent accord :

- les jeunes scolarisés ;
- les jeunes en recherche d'emploi et/ou en reconversion ;
- les jeunes en alternance ;
- les jeunes stagiaires ;
- les jeunes embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que l'âge plafond des jeunes considérés dans cet accord doit être fixé à 30 ans, eu égard aux évolutions sociétales et à leurs conséquences, notamment une entrée dans la vie active et un accès à l'autonomie plus tardifs, et sans que cela remette en cause, toutefois, les limites d'âge légales prévues pour certaines catégories juridiques de contrats de travail et travailleurs.

Dans cet accord, les termes qui suivent répondent aux définitions proposées ci-après :

- les jeunes scolarisés désignent les jeunes inscrits dans un établissement de l’enseignement secondaire ou de l’enseignement supérieur ;
- les jeunes en recherche d’emploi désignent les jeunes, jusqu’à 30 ans, pris en charge par le service public de l’emploi et les réseaux spécialisés d’accueil et d’accompagnement. Certains d’entre eux peuvent être engagés dans un processus de reconversion, dans la mesure où ils ont entamé une action (formation, POE, etc.) visant à leur permettre de changer de métier ;
- les jeunes en alternance désignent les jeunes, âgés de 16 à 30 ans, titulaires d’un contrat d’apprentissage ou d’un contrat de professionnalisation ;
- les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu’à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l’article L. 612-8 du code de l’éducation : « Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l’article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l’objet d’une convention entre le stagiaire, l’organisme d’accueil et l’établissement d’enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret. [...] » ⁽¹⁾ ;
- les jeunes embauchés désignent les jeunes jusqu’à 30 ans, employés dans l’entreprise depuis moins de 6 mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 4

Dispositions relatives à la promotion de l’économie sociale et solidaire auprès des jeunes

Les partenaires sociaux partent du constat que les freins à l’emploi des jeunes dans l’économie sociale et solidaire résident pour partie dans leur méconnaissance de ce secteur d’activité, la mauvaise perception des opportunités d’emploi qu’elle offre, les difficultés de construction de parcours ou encore les spécificités d’emploi (temps partiels, horaires décalés ou fractionnés...) conditionnées par l’exercice de certains métiers, notamment dans le secteur associatif.

Cela étant exposé, les partenaires sociaux jugent indispensable de renforcer les actions de promotion de l’économie sociale et solidaire, notamment en direction des jeunes et des acteurs impliqués dans le champ de la jeunesse.

Ces actions de promotion devront être adaptées à différentes cibles : les jeunes scolarisés et les jeunes en recherche d’emploi, deux publics susceptibles de se destiner aux métiers de l’économie sociale et solidaire.

Article 4.1

Renforcer les liens avec les acteurs du système éducatif

Dans l’objectif de promouvoir l’économie sociale et solidaire, favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et des parcours de formation susceptibles d’y mener ainsi qu’une meilleure perception des opportunités d’emploi offertes par le secteur, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec les ministères de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur et les établissements de leur ressort, ainsi qu’avec l’ensemble des ministères certificateurs du champ.

Ces partenariats, selon leurs formes, pourraient donner lieu aux actions suivantes :

- l’accueil de jeunes dans les structures de l’économie sociale et solidaire, dans le cadre de stages/séquences d’observation en milieu professionnel ;

(1) Les articles L. 612-8 à L. 612-13 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l’éducation sont consacrés aux stages.

- le témoignage de salariés et de dirigeants associatifs, mutualistes ou coopératifs, au sein d'établissements de l'enseignement secondaire ou supérieur ⁽¹⁾ ou encore de salons, dans le cadre des parcours découverte des métiers et des formations (PDMF), de journées portes ouvertes, etc. ;
- une réflexion partenariale sur l'évolution des certifications proposées par les ministères certificateurs ⁽²⁾ dans le cadre des commissions professionnelles consultatives et au-delà, tenant compte notamment des données prospectives produites par les observatoires de branche, sur les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles susceptibles d'impacter les métiers et leurs conditions d'exercice.

Les actions types décrites ci-dessus sont des exemples donnés à titre indicatif. Une large part pourra être laissée à l'innovation dans le cadre de ces partenariats.

Un outil de promotion du secteur, de ses métiers et de ses formations, destiné en premier lieu aux jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire, sera conçu et diffusé auprès du corps enseignant et de ses représentants, des établissements scolaires et des centres d'information et d'orientation (CIO), entre autres. Cet outil visera notamment à informer les jeunes sur les possibilités d'emploi offertes par le secteur et ainsi à les encourager à s'engager dans des cursus de formation menant aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.2

Développer l'attractivité du secteur auprès des prescripteurs de l'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi doivent être mieux informés sur les opportunités d'emploi auxquelles ils peuvent accéder dans l'économie sociale et solidaire, notamment par le biais de la reconversion. Les conseillers présents dans les agences Pôle emploi et dans le réseau des missions locales, en charge d'assurer l'orientation et l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi, dont les jeunes « décrocheurs », doivent être outillés pour dispenser des informations de qualité.

Les signataires de l'accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement (Pôle emploi, missions locales, APEC, AFIJ, etc.).

Ces partenariats devront donner lieu aux actions suivantes :

- conception et diffusion d'outils pratiques visant à informer les prescripteurs et les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi sur les métiers de l'économie sociale et solidaire, les certifications y menant, les secteurs porteurs ou encore les profils recherchés ;
- participation à des événements de mise en relation entre recruteurs/employeurs et demandeurs d'emploi, type salons de l'emploi ;
- promotion des offres d'emploi et de stages de l'économie sociale et solidaire auprès de jeunes.

Une convention de partenariat entre l'USGERES, devenue UDES, et l'union nationale des missions locales (UNML) est mise en œuvre à ce effet. Celle-ci complète les actions engagées dans le cadre de la convention de partenariat USGERES – Pôle emploi de décembre 2009. Conçue autour de trois axes, cette convention a pour objet de développer les coopérations entre employeurs de l'économie sociale et solidaire et missions locales, pour favoriser l'interconnaissance, améliorer la prescription d'emploi des jeunes vers les structures de l'ESS et assurer l'insertion durable dans l'emploi, dans le cadre des emplois d'avenir notamment.

(1) Collèges, lycées, universités ou centres de formation d'apprentis (CFA).

(2) Notamment le ministère de l'éducation nationale, le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, ministère des affaires sociales et de la santé, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5

Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire

Les signataires du présent accord s'accordent à dire que les conditions d'une insertion professionnelle durable tiennent à une grande multiplicité de facteurs, dont la forme des contrats de travail auxquels les primo-entrants sur le marché du travail ont accès.

Nombreuses sont les études qui ont montré que les jeunes vont de CDD en CDD pendant plusieurs années avant de pouvoir accéder au CDI – au bout de 5 ans, en moyenne ⁽¹⁾ – forme de contrat de travail qui leur ouvre la voie à davantage de stabilité.

Les partenaires sociaux, dans leur volonté de responsabilisation vis-à-vis des jeunes, affirment que le recours au CDI doit être la règle. Ils demandent aux employeurs, dans la mesure où l'activité de la structure le leur permet et où le projet du jeune s'y prête, de favoriser la forme du CDI.

Article 5.1

Utiliser la POE pour une insertion réussie des jeunes demandeurs d'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Les perspectives de création d'emplois dans l'économie sociale et solidaire à échéance 2020 devraient offrir de nombreuses opportunités aux demandeurs d'emploi. Toutefois, l'inadéquation chronique entre offre et demande d'emploi dans certains secteurs, présents dans l'économie sociale et solidaire, fait l'objet d'un constat partagé. Des besoins en recrutement non satisfaits en sont les symptômes.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective ⁽²⁾ notamment peut constituer un bon outil pour amener les demandeurs d'emploi à se reconverter, pourvoir aux besoins en recrutement et diversifier les profils de salariés accueillis dans l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut tirer profit de ce dispositif.

Aussi, afin de favoriser l'orientation de jeunes demandeurs d'emploi vers l'économie sociale et solidaire, les signataires s'assurent que :

- les branches réservent une part significative des POE collectives à un public de jeunes bénéficiaires ;
- les observatoires prospectifs de branche orientent leurs travaux sur l'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement pour faciliter le positionnement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans lesquels ils siègent sur les dispositifs de POE collective, en réponse aux appels à projets lancés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans ce cadre, les syndicats d'employeurs s'engagent à :

- promouvoir le dispositif de la POE auprès de leurs adhérents ;
- encourager l'embauche en CDI des bénéficiaires de POE ⁽³⁾.

(1) Avis du CESE sur l'emploi des jeunes.

(2) Instituée par la loi Cherpion du 28 juillet 2011, la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé (art. L. 6326-3 du code du travail).

(3) A l'issue de la POE, l'employeur doit proposer au salarié soit un CDI, soit un CDD de plus de 12 mois (art. L. 6326-1 du code du travail).

Article 5.2

Favoriser le déploiement des emplois d'avenir, l'accompagnement et la formation de leurs bénéficiaires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent contribuer au développement des dispositifs publics en faveur de l'emploi, ceux visant les jeunes notamment. A cette fin, ils s'engagent à promouvoir les dispositifs conçus à l'intention des jeunes et à favoriser leurs conditions de mise en œuvre dès lors que l'économie sociale et solidaire est concernée.

Dans ce cadre, les emplois d'avenir feront l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES s'engagent à mettre en œuvre, sur ces contrats, les moyens d'une information ciblée en direction des jeunes et des employeurs, à apporter un appui aux employeurs de l'économie sociale et solidaire dans le recours à ces dispositifs et à favoriser la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Un des moyens qui pourra être utilisé à ces fins étant le Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, conçu par l'UDES.

Les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES demandent également aux employeurs de procéder prioritairement à des embauches en CDI dans le cadre de recrutements en emploi d'avenir, et ce dans la mesure où l'activité et les perspectives de développement de la structure le permettent.

Pour leur part, les partenaires sociaux s'engagent à réunir les conditions favorables à l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir et à la mise en place de parcours qualifiants dans ce cadre, et plus spécifiquement à :

- identifier et réserver une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux bénéficiaires des emplois d'avenir et à la mise en place du tutorat ;
- développer des actions de préformation, de mise à niveau des connaissances, de lutte contre l'illettrisme, préalables à toute action qualifiante pour nombre de jeunes concernés par les emplois d'avenir ;
- établir des priorités de financement, branche par branche, dans le cadre des parcours de formation qualifiants des jeunes en emploi d'avenir ;
- identifier l'offre de formation la plus adaptée aux projets des jeunes concernés ;
- mettre en place une ingénierie de parcours professionnels pour les jeunes en emploi d'avenir ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

Les partenaires sociaux agiront notamment au sein des OPCA du champ concerné pour favoriser la mobilisation en faveur de la formation et de l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir.

Article 5.3

Offrir des perspectives d'insertion professionnelle durable aux jeunes en parcours d'accès à l'emploi

Partant du double constat que les jeunes sont plus durement touchés par le chômage que le reste de la population active et peinent à s'insérer durablement dans l'emploi, d'une part, et que le secteur de l'économie sociale et solidaire souffre d'un manque relatif d'attractivité, d'autre part, les partenaires sociaux souhaitent proposer des mesures de nature à créer les conditions d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre.

Aussi, les signataires du présent accord rappellent l'attention que doivent porter les employeurs aux conditions de pérennisation des emplois lorsqu'ils procèdent à des recrutements, *a fortiori* lorsque ces recrutements concernent des publics jeunes en contrat aidé. A l'issue d'un contrat aidé, les conditions d'une embauche en CDI devront être privilégiées.

Article 5.4

Accroître le nombre d'alternants dans l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux conviennent du fait que pour assurer le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire il convient de diversifier les voies de recrutement de jeunes qualifiés. Le développement des différentes formes d'alternance, par la voie de l'apprentissage et de la professionnalisation, semble répondre aux besoins que rencontrent les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels d'agir en deux temps. Il s'agit :

1. D'entamer, après agrément du présent accord, des travaux de branche sur le recours à l'alternance, dans le cadre des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) et en lien avec les OPCA concernés. Cette première étape devant mener à :

- l'identification des besoins quant au recours à l'alternance et aux formes à privilégier (apprentissage, professionnalisation) ;
- la mise en place des moyens permettant le développement de l'alternance (politique de branche, partenariats, communication...).

Dans ce cadre et pour remédier aux freins à l'alternance pour les jeunes, les partenaires sociaux proposent d'étudier les pistes suivantes :

- améliorer l'accès au logement des alternants : informer les employeurs et promouvoir les aides d'accès au logement et à la mobilité résidentielle mises en œuvre par les organismes du réseau d'Action logement et plus spécifiquement celles réservées aux jeunes (mobili-jeunes...), envisager des partenariats avec les réseaux de bailleurs sociaux et les foyers pour jeunes travailleurs... ;
- améliorer la mobilité des alternants : étudier les conditions financières d'une aide à la prise en charge du permis de conduire ou d'un prêt à taux réduit pour l'achat d'un premier véhicule, dans le cadre de partenariats (organismes de prévoyance, santé, etc.) ; élaborer et diffuser une information aux employeurs sur les aides proposées aux apprentis par les conseils régionaux...

2. D'établir par voie d'accord multiprofessionnel, sur la base des travaux des branches, un cadre pour le financement de l'apprentissage et la mise en œuvre d'une politique de formation adaptée dans l'économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux continueront également de promouvoir, auprès des pouvoirs publics :

- un alignement *a minima* de la durée des contrats de professionnalisation sur la durée des formations suivies ;
- l'intégration, dans la loi, de l'alternance comme thème de dialogue social et de négociation collective dans l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent rappeler les conditions d'application du minimum conventionnel à la rémunération des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation âgés respectivement d'au moins 21 ans et 26 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires ⁽¹⁾.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la mise en place de conditions satisfaisantes de pérennisation des emplois. Aussi, il est souhaitable d'étudier la manière dont un jeune achevant son contrat d'apprentissage ou son contrat de professionnalisation peut s'insérer plus durablement dans la structure employeuse.

(1) En référence aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail, les titulaires de contrats d'apprentissage âgés de 21 ans et plus doivent être rémunérés sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

En référence aux articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article 5.5

Faire du contrat de génération un levier au service de l'insertion durable des jeunes et du renouvellement des équipes au sein de l'économie sociale et solidaire

Partant du constat que des départs à la retraite massifs interviendront d'ici à 2020 dans la plupart des secteurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux considèrent que le contrat de génération est un outil adapté aux enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre qui se posent.

Tel que conçu, ce dispositif, à géométrie variable, positionne la branche comme un pivot majeur du dialogue social au regard de la situation des entreprises de moins de 300 salariés. L'accord de branche apportera ainsi un soutien indispensable aux entreprises dans lesquelles ni la conclusion d'un accord ni l'élaboration d'un plan d'action relatif au contrat de génération n'auront été possibles, les outillant dans le cadre de leur stratégie de renouvellement des équipes.

Aussi, les parties signataires demandent aux branches professionnelles concernées d'ouvrir des négociations portant sur le contrat de génération ou, le cas échéant, d'intégrer cette thématique au sein des dispositions relatives à leurs accords GPEC, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de subsidiarité vis-à-vis des branches, les signataires du présent accord rappellent que les accords relatifs au contrat de génération doivent comporter *a minima* des engagements sur ⁽¹⁾ :

- l'insertion durable des jeunes ;
- les actions en faveur des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes et la lutte contre les discriminations.

Les accords de branche doivent également prévoir des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges. Ainsi, l'accord négocié au niveau de la branche devra notamment prévoir les modalités d'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés à l'élaboration d'un diagnostic relatif à l'état des ressources humaines orienté sur la situation des jeunes et des seniors et sur les savoirs, qualifications et compétences clés dans l'entreprise.

Article 6

Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi

Article 6.1

Conditions d'accueil des jeunes salariés et des jeunes stagiaires dans les structures de l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser les démarches de nature à permettre l'accueil des jeunes en entreprise, pour garantir les conditions d'une insertion professionnelle optimale, améliorer la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise et fidéliser les salariés.

Les publics visés sont les jeunes embauchés, d'une part, et les jeunes stagiaires, d'autre part.

Article 6.1.1

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes salariés nouvellement embauchés

Pour tout jeune nouvellement embauché dans une structure de l'économie sociale et solidaire, quelle que soit sa taille, les signataires de l'accord demandent la mise en place d'un véritable parcours d'accueil et d'intégration. Ils rappellent aux employeurs la nécessité de mettre en place et de

(1) Le contenu ainsi que la nature des objectifs et des indicateurs des accords et plans d'action relatifs au contrat de génération sont détaillés dans le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et l'arrêté du 26 avril 2013.

formaliser les outils et mesures d'accompagnement suivants, dont les modalités pourront varier selon la taille de la structure :

- la mise à disposition de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés (livret d'accueil...) ;
- la visite de l'entreprise et la présentation aux équipes ;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;
- l'information du salarié quant aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et les modalités d'accès à ces documents.

En outre, l'employeur tiendra à disposition du jeune, s'il en fait la demande, le passeport orientation et formation.

Les partenaires sociaux rappellent également aux employeurs la nécessité de mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences en interne lorsque la taille de l'entreprise et la composition de l'équipe le permettent. Cette démarche sera mise en place selon la formule la plus adaptée, que ce soit dans le cadre d'un binôme d'échange de compétences, la mise en place d'un référent ou encore l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes.

Article 6.1.2

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes stagiaires et le déroulement des stages

Les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés dans l'économie sociale et solidaire et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Dans cette optique, ils listent, en annexe du présent accord, les conditions souhaitables de mise en œuvre des stages dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire couverts par le champ de l'accord.

Les partenaires sociaux demandent aux branches et secteurs professionnels de prendre en compte ces recommandations, dans le cadre de leurs négociations.

Article 6.2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire réitèrent les principes posés dans le préambule de l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 1^{er} août 2010. Ils considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale et qu'elle constitue un volet de la formation tout au long de la vie.

Les signataires du présent accord rappellent l'incidence de l'accès à la formation professionnelle continue sur le déroulement de carrière des salariés. Ils souhaitent renforcer la sécurisation des parcours professionnels des salariés les plus exposés aux risques de rupture de leur contrat de travail.

Sous réserve des caractéristiques de la pyramide des âges propre à chaque branche, les signataires demandent que les populations jeunes fassent partie des publics prioritaires identifiés par les branches professionnelles pour ce qui est de l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ils veillent, dans le cadre de leurs mandats au sein des OPCA du champ couvert par le présent accord, à inscrire dans les publics prioritaires à l'accès au CIF CDD les jeunes ayant cumulé plusieurs contrats courts et possédant un niveau de qualification de V à II.

Article 7

Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi

Les spécificités d'activité et les conditions de financement des structures de l'économie sociale et solidaire ne permettent pas toujours aux employeurs de proposer à leurs salariés des emplois à temps plein. Occuper un emploi à temps partiel est susceptible de priver le salarié de certains droits sociaux et d'un niveau de rémunération suffisant.

Dans l'économie sociale et solidaire, la mutualisation de l'emploi apparaît comme une réponse possible à la déprécarisation de certains emplois, comme à la fragilité financière de certaines structures, au maintien de la qualité de leurs interventions et au soutien à leur développement. Plusieurs formules de mutualisation de l'emploi peuvent être considérées : groupement d'employeurs, multi-salariat, convention de mise à disposition, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)...

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire, soucieux d'apporter des réponses aux problématiques d'activité des structures et de qualité de l'emploi, demandent aux syndicats d'employeurs d'encourager les démarches de mutualisation de l'emploi, aussi bien pour les fonctions « support » que pour les emplois « cœur de métier ».

Dans cette optique, les syndicats d'employeurs sont invités à :

- sensibiliser et outiller les employeurs : diffusion d'exemples de mutualisations de l'emploi réussies, soutien méthodologique, diffusion d'informations sur les dispositifs d'accompagnement et de soutien financier proposés par les collectivités territoriales, le FSE... ;
- favoriser la mise en relation entre parties intéressées, au niveau du territoire ou du bassin d'emploi, notamment.

Des partenariats avec des représentants institutionnels et des têtes de réseaux de groupements d'employeurs pourront être envisagés à ces fins.

Article 8

Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ)

Article 8.1

Favoriser la GPECQ au sein des entreprises

Les parties signataires de cet accord sont désireuses de permettre l'engagement de démarches actives de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) au sein des entreprises, de nature à pérenniser les structures et les emplois, à fidéliser les salariés et à sécuriser les parcours professionnels. Il doit s'agir, notamment, d'aborder au travers de la GPECQ en entreprise les conditions de développement de l'alternance, l'amélioration de la qualité de l'emploi, la mise en place de déroulements de carrière ou encore le développement des mobilités professionnelles choisies.

Pour ce faire, les parties estiment qu'il convient de déployer des actions envers les entreprises de 50 à 300 salariés pour les inciter à engager des négociations sur la GPECQ.

Ces actions pourront relever de :

- la sensibilisation et la communication (conception et diffusion d'outils de promotion de la GPECQ...);
- l'état des lieux et le recensement préalables des besoins en professionnels qualifiés et des moyens à mobiliser en matière de formation ;
- le fléchage vers des partenaires institutionnels pour un appui méthodologique et la mobilisation de financements.

Il reviendra aux branches et secteurs professionnels, notamment par le biais des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), de concevoir, de mettre en œuvre et de relayer ce type d'actions auprès des publics concernés.

Article 8.2

Favoriser la GPECQ au niveau multiprofessionnel, des branches et des territoires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord sont conscients de la nécessité :

- de mener une réflexion prospective sur le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire, répondant notamment aux enjeux liés à la préservation des savoir-faire, à l'intégration de nouvelles compétences, à l'attractivité des secteurs et des métiers... ;
- d'affiner la connaissance de la population jeune dans l'économie sociale et solidaire et ainsi permettre le développement d'actions de nature à améliorer son intégration, sa fidélisation et à développer des parcours d'évolution professionnelle adaptés.

Aussi, ils conviennent d'agir pour :

- impulser une démarche de GPECQ au niveau multiprofessionnel, des branches et des territoires, en sensibilisant et en informant sur les outils et financements existants ;
- favoriser l'échange de pratiques et la mutualisation des moyens entre observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de l'économie sociale et solidaire ;
- favoriser, au sein de chaque branche, un travail prospectif sur les dispositifs passerelles facilitant les mobilités interbranches des salariés, dans le cadre de reconversions notamment ;
- inciter à la mise en place d'indicateurs partagés sur l'emploi des jeunes, dans le cadre des travaux conduits par les observatoires de branche ;
- inciter à nouer des partenariats avec les instituts nationaux producteurs de statistiques et de recherches sur l'emploi et la formation (INSEE, DARES, CEREQ, Centre d'études de l'emploi, etc.).

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Suivi des dispositions

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser une évaluation et de fixer des objectifs d'amélioration au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 9.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application. Il leur sera demandé, chaque année, un récapitulatif des effets quantitatifs et qualitatifs produits.

Article 9.3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Article 9.4

Révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. Composantes de l'UDES entrant dans le champ d'application de l'accord

Organisations signataires de l'accord

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMIR Adessa Domicile UNA FNAAFP-CSF	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, étendue par arrêté du 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderies d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾ 92.3D Gestion de salles de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue par arrêté du 30 octobre 2012 (brochure n° 3379)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue par arrêté du 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	55.90Z Autres hébergements
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue par arrêté du 9 février 2004 (brochure n° 3014)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Logement social	145	2 200	Fédération des PACT	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNIML	Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue par arrêté du 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Mutualité	800	57 673	UGEM	Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, étendue par arrêté du 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	7 000	SERQ	Convention collective nationale des régies de quartier du 2 avril 2012 (brochure n° 3369)	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CGSCOP	2 165	43 860	CGSCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, étendue par arrêté du 21 novembre 2006	93.11Z Gestion d'installations sportives 93.12Z Activités de clubs de sport 93.13Z Activités des centres de culture physique 93.19Z Autres activités liées au sport 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs (NCA) 85.51Z Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA GSOTF	Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984, étendue par arrêté du 30 juin 1986 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitation de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾

(1) NCA : non classé ailleurs.

2. Composition de l'UDES : syndicats et groupements d'employeurs signataires de l'accord

Pour les employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile, des services à la personne et du logement social :

- AdessaDomicile (fédération nationale) ;
- FNAAFP CSF (fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire), membre de la confédération syndicale des familles ;
- fédération des PACT (fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) ;
- SNALESS (syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social) ;
- UNA (union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles) ;
- UNADMR (union nationale des associations du service à domicile).

Pour les employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication, du tourisme social et du sport et des actions de prévention à caractère social :

- COSMOS (conseil social du mouvement sportif) ;
- GSOTF (groupement syndical des organismes de tourisme familial) ;
- SADCS (syndicat des associations de développement culturel et social, membre du CNEA) ;
- SATPS (syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs) ;
- SERQ (syndicat des employeurs des régies de quartier) ;
- SNAECSSO (syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels) ;
- SNEFA (syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation, membre du CNEA) ;
- SNEFOS (syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services) ;
- SNOGAEC (syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, membre du CNEA) ;
- SNRL (syndicat national des radios libres) ;
- SYNESI (syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion) ;
- SYNOFDES (syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale) ;
- UNML (union nationale des missions locales PAIO et organismes d'insertion sociale et professionnelle) ;
- UNODESC (union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel, membre du CNEA).

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les coopératives :

- CGSCOP (confédération générale des SCOP).

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité :

- UGEM (union des groupements d'employeurs mutualistes).

ANNEXE

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et de développer les stages dans l'économie sociale et solidaire, dans le but d'améliorer l'attractivité du secteur et de préparer le renouvellement des équipes, dans l'optique d'une insertion professionnelle durable des intéressés.

L'article 6.1.2 du présent accord, relatif aux conditions d'accueil des jeunes stagiaires et de déroulement des stages, prévoit de lister, au sein d'une annexe, les conditions nécessaires au bon déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire.

Il s'agit des stages dits « étudiants » en entreprise. Sont donc exclus les séquences ou stages d'observation en entreprise effectués par des jeunes de moins de 16 ans.

Comme indiqué par l'article 3 du présent accord, les stagiaires sont définis comme suit.

Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'éducation :

« Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret.

Tout étudiant souhaitant effectuer un stage se voit proposer une convention par l'établissement d'enseignement supérieur.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil sont fixés par ce décret et précisés dans la convention de stage.

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés. » ⁽¹⁾

L'objet de la présente annexe est de rappeler les conditions légales de déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire mais également d'émettre des préconisations de nature à améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

(1) Les articles L. 612-8 à L. 612-14 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation sont consacrés aux stages.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Objet et caractéristiques des stages :

- il s'agit des stages effectués en entreprise, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante ;
- ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique ou universitaire ;
- ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ⁽¹⁾.

Aucune convention de stage ne peut être conclue ⁽²⁾ :

- pour remplacer un salarié en cas d'absence ;
- en cas de suspension du contrat de travail ou de licenciement d'un salarié de l'entreprise ;
- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour occuper un emploi saisonnier ;
- il faut rappeler que le stagiaire est lié à l'entreprise non pas par un contrat de travail mais par une convention de stage : il reste sous statut étudiant. A ce titre, le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur mais une étude destinée à l'obtention d'un diplôme. L'entreprise doit veiller au bon déroulement des activités du stagiaire en conformité avec les objectifs énoncés dans la convention de stage ;
- il faut rappeler que les dispositions contre les discriminations s'appliquent à l'accueil des stagiaires ⁽³⁾ :
 - ainsi, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée (...) de l'accès à un stage (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Convention de stage :

- il s'agit d'une convention de stage tripartite obligatoire conclue entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire ⁽⁴⁾ ;
- celle-ci doit respecter les onze clauses obligatoires de la convention type ⁽⁵⁾, à savoir :
 - la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
 - les dates de début et de fin du stage ;
 - la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
 - le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

(1) Article L. 612-8 du code de l'éducation.

(2) Article 6 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

(3) Article L. 1132-1 du code du travail.

(4) Article L. 612-8 du code de l'éducation.

(5) Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 sur le contenu des conventions de stage, modifié par le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008.

- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe ;
- l'entreprise doit tenir un registre des conventions de stage, indépendant du registre unique du personnel ⁽¹⁾.

Durée du stage :

- celle-ci ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire au sein de la même entreprise (sauf dérogation) ⁽²⁾ ;
- étant rappelé qu'un stagiaire n'a pas pour vocation de suppléer un salarié absent, l'entreprise doit par ailleurs respecter un délai de carence pour l'accueil de stagiaires successifs sur le même poste ⁽³⁾. Celui-ci est égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs quelques principes à mettre en œuvre à l'occasion de l'accueil d'un stagiaire. Dans ce cadre, il est important :

- de recenser et de définir attentivement les besoins en amont de la recherche d'un stagiaire ;
- d'établir une lettre de mission détaillant les activités confiées au stagiaire ;
- d'avoir pleinement intégré le but pédagogique et de formation du stage ;
- de porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions de l'accompagnement du stagiaire ;
- d'informer les salariés pour favoriser le bon accueil du stagiaire et son intégration dans l'équipe ;
- de s'assurer que les conditions matérielles d'accueil du stagiaire sont remplies (bureau, équipement informatique, carte d'accès à la cantine, accès au bâtiment, le cas échéant, etc.).

CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION, ENCADREMENT DU STAGIAIRE

Rappel du cadre légal et réglementaire

Le stagiaire n'étant pas lié à l'employeur par un lien de subordination, il n'a donc pas les mêmes obligations qu'un salarié.

(1) Article L. 612-13 du code de l'éducation. Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'entreprise n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'Urssaf.

(2) Article L. 612-9 du code de l'éducation.

(3) Article L. 612-10 du code de l'éducation.

A ce titre, il n'est pas soumis à une période d'essai, et les modalités de suspension et de résiliation du stage doivent être indiquées dans la convention. Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter sont précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés, des protections et droits relatifs aux droits et libertés dans l'entreprise, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, traités respectivement dans les articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

L'entreprise doit par principe veiller à la protection et à la santé du stagiaire et s'assurer du strict respect de la réglementation à son égard.

Si, conformément aux dispositions légales, l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, les clauses de ce règlement applicables au stagiaire doivent être précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire accède sans condition aux activités sociales et culturelles du CE ⁽¹⁾.

Le stagiaire bénéficie du régime de sécurité sociale étudiant et protection accident du travail et maladie professionnelle ⁽²⁾. Il est à signaler que si le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise de cotisations établi, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention tripartite. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée ⁽³⁾.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs les pratiques qu'il est souhaitable de mettre en œuvre pour faciliter l'intégration du stagiaire et assurer le bon déroulement de son stage. Il s'agit :

- de proposer au jeune stagiaire un parcours d'accueil et d'intégration calqué sur celui conseillé pour les salariés nouvellement embauchés (cf. art. 6.1.1 de l'accord : mise à disposition des documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration, visite de l'entreprise et présentation aux équipes, organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration, etc.) ;
- de sensibiliser le stagiaire aux risques professionnels ;
- de désigner un encadrant/tuteur/référent/responsable de stage, volontaire et ayant une expérience professionnelle suffisante, dont le rôle sera d'accompagner le jeune tout au long de son stage ;
- de détailler le rôle de cet encadrant : veiller à la bonne intégration du stagiaire, lui donner les moyens d'accomplir sa mission, l'accompagner dans l'accomplissement de ses tâches en veillant à la mise en pratique de ses connaissances académiques, lui permettre d'acquérir des compétences, savoir-faire et savoir-être professionnels et la culture d'entreprise, suivre son travail et l'évaluer, le conseiller sur son projet professionnel et, le cas échéant, sur son rapport de stage. Pour ce faire, il devra entretenir des relations régulières avec l'établissement d'enseignement ;
- de valoriser le rôle de l'encadrant (exemple : prise en compte dans le parcours professionnel, dégageant du temps nécessaire...).

Les partenaires sociaux encouragent l'employeur à :

- prendre en charge les avantages en vigueur au sein de l'entreprise en matière de restauration et de transport des stagiaires accueillis ⁽⁴⁾ ;

(1) Article L. 612-12 du code de l'éducation.

(2) Articles L. 412-8 modifié et R. 412-4-1 du code de la sécurité sociale. Les stagiaires ne s'ouvrent de droits sociaux qu'au titre des sommes qu'ils perçoivent au-delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

(3) Toutefois, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement, qui doit adresser, sans délai, à l'entreprise signataire de la convention tripartite une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

(4) Certains avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/06 du 6 janvier 2003).

- autoriser les absences dans le cadre de contacts avec le service public de l'emploi, d'entretiens d'embauche, de colloques ou séminaires ayant un lien avec le projet professionnel du stagiaire ;
- proposer une information régulière aux instances représentatives du personnel sur l'accueil de stagiaires.

GRATIFICATION ⁽¹⁾

Rappel du cadre légal et réglementaire

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret ⁽²⁾.

A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

La durée de stage permettant de déterminer le droit du stagiaire à cette gratification s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

Lorsqu'elle est due, la gratification de stage :

- est versée mensuellement au stagiaire ;
- est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage ⁽³⁾.

Le montant de la gratification est calculé en fonction du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré ⁽⁴⁾.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due ni par l'entreprise d'accueil ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification) restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond.

(1) Article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale : « N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux *a*, *b* et *f* du 2° de l'article L. 412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7.

(2) Article L. 612-11 du code de l'éducation.

(3) Article 6.1 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006.

(4) Article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Il n'existe pas de disposition spécifique.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur :

- d'évaluer le travail du stagiaire, selon le cadre établi par la convention tripartite ;
- à l'issue du stage, de jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- de préparer et de remettre l'attestation de stage, décrivant les missions effectuées par le stagiaire.

EMBAUCHE À L'ISSUE DU STAGE

Rappel du cadre légal et réglementaire

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai ⁽¹⁾.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ⁽¹⁾.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs :

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs :

- à étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue de son stage ;
- si l'embauche au sein de l'entreprise n'est pas possible et s'ils le jugent pertinent, et avec l'accord du stagiaire, à diffuser le CV du stagiaire au sein de leur réseau de recruteurs, pour favoriser une insertion professionnelle à l'issue du stage ; voire produire des lettres de référence, si cela est jugé pertinent.

(1) Article L. 1221-24 du code du travail.