

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi

à

Madame et messieurs les préfets de région
(Directions régionales du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle)

Mesdames et messieurs les préfets de
département
(Directions départementales du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle)

Monsieur le directeur général de l'ANPE

Monsieur le directeur général de l'Unédic

Monsieur le délégué général de l'instance
nationale provisoire

**Circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la mise en œuvre du projet
personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi**

Résumé : La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du projet
personnalisé d'accès à l'emploi et de l'offre raisonnable d'emploi institués par la loi n° 2008-758 du
1^{er} août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

Textes de référence

- Loi n°2008-758 du 1^{er} août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.
- Décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 relatif aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi et
au suivi de la recherche d'emploi.
- Code du travail : - Articles L. 5411-6 à L. 5411-6-4, L. 5412-1 et L. 5412-2 ;
- Articles R. 5411-14 à R. 5411-16, R. 5412-5 et R. 5423-6.

SOMMAIRE

I.	CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	4
	1- Quel est le champ d'application du PPAE et de l'offre raisonnable d'emploi institués par la loi ?.....	4
	2- En attendant la création de Pôle Emploi, qui met en œuvre la réforme à sa place ?	4
	3- Les demandeurs d'emploi déjà inscrits avant 15 octobre 2008 sont-ils concernés par les nouvelles dispositions ?	4
II.	PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI	5
	A. PRESENTATION GENERALE.....	5
	4- Qu'est-ce qu'un PPAE ?	5
	5- Quelles sont les actions que le service public de l'emploi peut s'engager à mettre en œuvre en faveur du demandeur d'emploi ?.....	5
	6- Quelles sont les nouvelles obligations à la charge du demandeur d'emploi en application de la loi du 1 ^{er} aout 2008 ?.....	6
	7- Dans quelles conditions les PPAE peuvent-ils être délégués aux organismes participant au service public de l'emploi ?.....	6
	B. DIFFERENTES ETAPES DE L'ETABLISSEMENT DU PPAE.....	6
	8- En quoi consiste l'élaboration du PPAE ?	6
	9- En quoi consiste l'actualisation du PPAE ?.....	7
	10- Comment le PPAE est-il notifié au demandeur d'emploi ?.....	7
	C. MANQUEMENTS A L'OBLIGATION D'ELABORER ET D'ACTUALISER LE PPAE	7
	11- Quelle est la conséquence du non respect des délais de 15 jours et de 3 mois impartis pour l'élaboration et l'actualisation du PPAE ?.....	7
	12- Comment s'apprécie le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE ?.....	8
	13- Quelles sont les sanctions encourues en cas de refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE ?	8
III.	OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI.....	8
	A. ELEMENTS PRIS EN COMPTE POUR DEFINIR LE CHAMP DE LA RECHERCHE D'EMPLOI.....	8
	14- Comment sont prises en compte la formation du demandeur d'emploi, ses qualifications, ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles ?	8
	15- Comment la situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi est-elle prise en compte ?.....	9
	16- Comment est prise en compte la situation du marché du travail local ?.....	9
	17- Le champ de la recherche d'emploi est-il limité aux offres correspondant aux critères de l'offre raisonnable d'emploi ?	9
	B. ELEMENTS CONSTITUTIFS DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI	9
	a) NATURE ET CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI RECHERCHE.....	9

18- A quoi correspondent la nature et les caractéristiques de l'emploi ?.....	9
19- Le demandeur d'emploi a-t-il la possibilité de rechercher plusieurs types d'emploi ?	10
20- Le demandeur d'emploi peut-il être sanctionné pour avoir refusé un emploi à temps partiel ?	10
21- Le demandeur d'emploi peut-il être sanctionné pour avoir refusé un contrat à durée déterminée ?	10
b) ZONE GEOGRAPHIQUE.....	11
22- Qu'est-ce que la zone géographique privilégiée ?	11
23- Comment s'apprécient les deux conditions relatives au critère géographique ?	11
24- Le demandeur d'emploi peut-il définir une zone de recherche d'emploi plus étendue que celle prévue par la loi ?.....	11
c) SALAIRE.....	12
25- Qu'est-ce que le salaire attendu ?	12
26- Quelles sont les garanties apportées aux demandeurs d'emploi en termes de salaire ?.....	12
27- Comment est déterminé le salaire antérieurement perçu par le demandeur d'emploi (cas où le demandeur d'emploi a perçu un salaire antérieurement) ?.....	12
28- A partir du quatrième mois d'inscription, quel est le niveau de salaire opposable aux demandeurs d'emploi n'ayant jamais perçu de salaire?	13
29- Le niveau du revenu de remplacement peut-il déterminer le niveau de salaire opposable au demandeur d'emploi ?	13
30- A partir du treizième mois d'inscription, quel est le niveau de salaire opposable aux demandeurs d'emploi non indemnisés ?	13
C. DELAIS D'EVOLUTION DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI	14
31- A partir de quelle date les délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi courent-ils ?	14
32- Comment les évolutions des critères prévues par la loi sont-elles retranscrites dans le PPAAE ?	14
33- Comment est pris en compte le temps de formation accompli pendant la période d'inscription ?.....	14
34- Quel est l'impact d'un transfert d'une catégorie de la liste des demandeurs d'emploi à une autre sur le décompte des délais ?.....	15
35 - Une inscription intervenant moins de six mois après une cessation d'inscription ou une radiation induit-elle la remise à zéro du décompte des délais ?	15
D. MANQUEMENT A L'OBLIGATION D'ACCEPTER DES OFFRES RAISONNABLES D'EMPLOI	15
36- En quoi consiste un refus d'offre raisonnable d'emploi ?	15
37- Quelles sont les sanctions encourues en cas de refus de deux offres raisonnables d'emploi ?.....	15
38- Sur quelle période s'apprécient les deux refus pouvant être sanctionnés ?	16
Annexe 1 - Extraits du code du travail	17
Annexe 2- Décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi	20
Annexe 3 - Application de la définition du salaire antérieurement perçu.....	22
Annexe 4 – Evolution de l'offre raisonnable d'emploi dans le temps	25
Annexe 5 – Modulation des décisions portant sur les radiations et des décisions portant sur le revenu de remplacement.....	26

I. CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

1- Quel est le champ d'application du PPAE et de l'offre raisonnable d'emploi institués par la loi ?

La possibilité d'élaborer un PPAE est ouverte à tout demandeur d'emploi. Pôle Emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 du code du travail doit donc inviter chaque demandeur d'emploi à avoir un PPAE.

Néanmoins, en application de l'article L. 5411-6 du code du travail, seuls les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour occuper un emploi (au sens des articles R. 5411-9 et R. 5411-10 du code du travail) sont tenus de participer à la définition et à l'actualisation du PPAE et sont concernés par d'éventuelles sanctions des manquements aux obligations résultant du PPAE.

Aux termes de l'article R. 5411-9 du code du travail, sont considérées comme immédiatement disponibles les personnes qui :

- 1° n'exercent aucune activité professionnelle ;
- 2° ne suivent aucune action de formation professionnelle ;
- 3° dont la situation personnelle leur permet d'occuper sans délai un emploi.

Aux termes de l'article R. 5411-10 du code du travail, sont réputées immédiatement disponibles pour occuper un emploi les personnes qui :

- 1° exercent ou ont exercé au cours du mois précédent une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas 78 heures par mois ;
- 2° suivent une action de formation n'excédant pas au total quarante heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, leur permettent d'occuper simultanément un emploi ;
- 3° s'absentent de leur domicile habituel, après en avoir avisé l'Agence nationale pour l'emploi (devenue Pôle Emploi), dans la limite de trente-cinq jours dans l'année civile ;
- 4° sont en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail, pour une durée n'excédant pas quinze jours ;
- 5° sont incarcérées pour une durée n'excédant pas 15 jours ;
- 6° bénéficient d'un congé de paternité.

Sont donc concernés par les obligations mentionnées à l'article L. 5411-6 les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1 à 3, y compris les demandeurs d'emploi en activité réduite, qu'ils soient ou non indemnisés et quel que soit leur régime d'indemnisation.

2- En attendant la création de Pôle Emploi, qui met en œuvre la réforme à sa place ?

Conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 1^{er} août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi, jusqu'à la date de création effective de Pôle emploi (institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, issue de la fusion entre l'ANPE et les Assédic), l'ANPE se substitue à l'institution susmentionnée pour l'application de ladite loi.

3- Les demandeurs d'emploi déjà inscrits avant 15 octobre 2008 sont-ils concernés par les nouvelles dispositions ?

Les demandeurs d'emploi inscrits avant le 15 octobre 2008 devront élaborer un PPAE conforme aux exigences de la loi lors de leur premier entretien suivant l'entrée en vigueur de la réforme.

En application de l'article 6 de la loi du 1^{er} août 2008, pour l'évolution de l'offre raisonnable d'emploi prévue à l'article L. 5411-6-3 du code du travail, le décompte des délais interviendra à compter de l'établissement du PPAE conformément aux exigences de la loi.

II. PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI

A. PRESENTATION GENERALE

4- Qu'est-ce qu'un PPAE ?

Le PPAE est issu d'une élaboration conjointe (ou de son actualisation ultérieure) par le demandeur d'emploi et Pôle Emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi vers lequel le demandeur d'emploi a été orienté.

Le PPAE retrace le champ de la recherche du demandeur d'emploi. Il précise ainsi :

- la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés,
- la zone géographique privilégiée,
- le niveau de salaire attendu.

Ces trois éléments sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (cf. infra).

Pour déterminer le champ de la recherche d'emploi, il est tenu compte :

- de la formation du demandeur d'emploi,
- de ses qualifications,
- de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles,
- de sa situation personnelle et familiale,
- ainsi que de la situation du marché du travail local.

Le PPAE retrace également les actions que Pôle Emploi, ou l'organisme vers lequel le demandeur d'emploi a été orienté, s'engage à mettre en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi de la personne, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

Concrètement, le PPAE est constitué des éléments du profil du demandeur d'emploi et des conclusions d'entretien entre le demandeur d'emploi et son conseiller.

Le PPAE est notifié au demandeur d'emploi par Pôle Emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi vers lequel a été orienté le demandeur d'emploi (cf. infra).

5- Quelles sont les actions que le service public de l'emploi peut s'engager à mettre en œuvre en faveur du demandeur d'emploi ?

Le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi par Pôle Emploi.

Le PPAE institué à l'article L. 5411-6-1 du code du travail précise les actions que l'institution s'engage à mettre en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi de la personne. Il faut veiller à ce que la PPAE ne soit pas un catalogue automatique de mesures, mais bien un plan individualisé.

Parmi les actions identifiables, il s'agit bien entendu notamment :

- des aides à la mobilité (aides à la recherche d'emploi ; aides à la reprise d'emploi : aides aux déplacements, à la double résidence ou au déménagement) ;
- et des aides à la formation (dispositifs préalables à une embauche ; actions de formation ; aides à la validation des acquis de l'expérience...).

Par ailleurs, le demandeur d'emploi peut aussi bénéficier de diverses prestations (bilans de compétence par exemple) et divers ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

La nouvelle offre de service de Pôle Emploi se met progressivement en place, notamment en 2009, après la signature de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle Emploi qui doit en définir les grandes orientations, mais aussi dès 2008 sur certains dispositifs expérimentaux. Au fur et à mesure que l'offre de service s'améliorera, les PPAE pourront en tenir compte.

6- Quelles sont les nouvelles obligations à la charge du demandeur d'emploi en application de la loi du 1^{er} aout 2008 ?

En plus de l'obligation préexistante d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, l'article L. 5411-6 du code du travail énonce deux nouvelles obligations pour le demandeur d'emploi :

- l'obligation de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1. Par conséquent, constitue un nouveau motif de radiation inscrit à l'article L. 5412-1 du code du travail le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE ;
- l'obligation d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3. Par conséquent, constitue un motif de radiation inscrit à l'article L. 5412-1 du code du travail le refus, à deux reprises, d'une offre raisonnable d'emploi, sans motif légitime. Ce motif de radiation remplace la radiation pour refus d'emploi.

7- Dans quelles conditions les PPAE peuvent-ils être délégués aux organismes participant au service public de l'emploi ?

Les organismes participant au service public de l'emploi peuvent avoir la charge du PPAE uniquement si le demandeur d'emploi concerné a été orienté vers l'un de ces organismes.

Pour cela, en application de l'article L. 5411-6-1 du code du travail, une convention doit être passée entre chacun de ces organismes et Pôle Emploi. Ces conventions doivent préciser alors, en vertu de l'article R. 5411-16 du code du travail, les règles relatives au PPAE et, au-delà, l'offre de service de ces organismes, leurs modalités de mise en œuvre du suivi de la recherche d'emploi et les règles relatives aux échanges d'information, à l'évaluation et au suivi des résultats.

Ces organismes doivent alors concourir au suivi de la recherche d'emploi des demandeurs orientés vers eux. Ils signalent à l'institution les manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations. Toutefois, la radiation de la liste des demandeurs d'emploi reste du seul ressort de Pôle Emploi.

Dans ce cadre, les organismes participant au service public de l'emploi informent Pôle Emploi sur les PPAE qu'ils se sont vus déléguer.

B. DIFFERENTES ETAPES DE L'ETABLISSEMENT DU PPAE

8- En quoi consiste l'élaboration du PPAE ?

En application de l'article R. 5411-14 du code du travail, le PPAE est élaboré lors de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou au plus tard dans les quinze jours suivant cette inscription.

L'élaboration du PPAE peut donc être initiée le jour de l'inscription du demandeur d'emploi et avant même la désignation de son référent unique.

Le PPAE est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et son conseiller : cela signifie que leurs échanges doivent permettre de définir le parcours le plus adapté à la situation du demandeur d'emploi et reposer sur une évaluation personnalisée de ses perspectives de reclassement.

9- En quoi consiste l'actualisation du PPAE ?

Comme l'élaboration du PPAE, son actualisation doit être conjointe. Elle donne lieu à un acte de Pôle Emploi ou de l'organisme vers lequel le demandeur d'emploi a été orienté.

Le PPAE doit être actualisé au moins tous les trois mois. Il peut l'être à chaque entretien du demandeur d'emploi avec son référent, notamment dans le cadre du suivi mensuel personnalisé.

L'actualisation du PPAE permet d'adapter le champ de la recherche d'emploi du demandeur d'emploi ou de modifier son projet professionnel, notamment en prenant en compte des éléments nouveaux. Les modifications apportées doivent notamment avoir pour but d'accroître les perspectives de retour à l'emploi du demandeur d'emploi. Elles peuvent aussi être la conséquence d'un changement dans la situation personnelle ou familiale de la personne.

Après trois, six puis douze mois d'inscription, les modifications apportées au PPAE lors de son actualisation doivent au moins répondre aux conditions salariales et géographiques définies à l'article L. 5411-6-3 du code du travail (cf. infra).

10- Comment le PPAE est-il notifié au demandeur d'emploi ?

Le PPAE, constitué du profil du demandeur d'emploi et des conclusions de son entretien, est notifié au demandeur d'emploi par la remise en main propre à celui-ci, contre signature, d'un acte de Pôle emploi ou de l'organisme vers lequel il a été orienté, faisant état de l'acceptation ou du refus du PPAE par le demandeur d'emploi. La notification du PPAE intervient à l'issue de l'entretien.

Lorsque le demandeur d'emploi refuse de signer l'acte de notification, le PPAE ainsi que l'acte faisant état du refus du projet lui sont adressés par lettre recommandée avec accusé de réception.

C. MANQUEMENTS A L'OBLIGATION D'ELABORER ET D'ACTUALISER LE PPAE

11- Quelle est la conséquence du non respect des délais de 15 jours et de 3 mois impartis pour l'élaboration et l'actualisation du PPAE ?

Même si le délai de 15 jours n'est pas juridiquement contraignant, il importe de parvenir à établir le PPAE du demandeur d'emploi le plus rapidement possible, cet élément étant crucial pour son retour à l'emploi. Pôle emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi doivent tout mettre en œuvre pour que l'élaboration conjointe du PPAE et son actualisation interviennent dans les délais fixés à l'article R. 5411-14 du code du travail.

Il en est de même du délai d'actualisation de 3 mois, juridiquement non contraignant.

12- Comment s'apprécie le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE ?

Le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE constitue un manquement, sanctionnable, à l'obligation du demandeur d'emploi de participer à la définition et à l'actualisation de son PPAE (articles L. 5411-6 et L. 5412-1). Ce refus, qui implique un acte intentionnel du demandeur d'emploi, se caractérise par le refus, sans motif légitime, du demandeur d'emploi à l'égard du contenu du PPAE retenu par Pôle Emploi ou l'organisme vers lequel il a été orienté.

L'acceptation du PPAE par le demandeur d'emploi, comme son refus, doit être matérialisé et notifié au demandeur d'emploi. Le refus du demandeur d'emploi de signer l'acte lui notifiant le PPAE caractérise le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE.

Lorsque le refus de définir le PPAE est constaté par l'organisme participant au service public de l'emploi vers lequel le demandeur d'emploi a été orienté, cet organisme en informe Pôle Emploi.

13- Quelles sont les sanctions encourues en cas de refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE ?

Le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE constitue désormais un motif de radiation prévu à l'article L. 5412-1 du code du travail.

En application de l'article R. 5412-5 du code du travail, le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE entraîne pour le demandeur d'emploi l'interdiction de se réinscrire pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, cette durée en accrue, sans pouvoir être supérieure à six mois.

De surcroît, en application de l'article R. 5426-3 du code du travail, le préfet supprime dans ce cas le revenu de remplacement pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, le revenu de remplacement est supprimé pendant deux à six mois ou de façon définitive.

Pour le suivi des décisions prises par le préfet, en attente de l'adaptation de l'applicatif SUIVRE, il convient de comptabiliser les décisions de suppression temporaires ou définitives du revenu de remplacement prononcées en cas de refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE sous le motif « refus d'emploi ».

III. OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

A. ELEMENTS PRIS EN COMPTE POUR DEFINIR LE CHAMP DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

14- Comment sont prises en compte la formation du demandeur d'emploi, ses qualifications, ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles ?

L'offre raisonnable d'emploi définie dans le PPAE tient compte du profil du demandeur d'emploi, constitué de sa formation, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles. Sont donc prises en compte les aptitudes professionnelles que le demandeur d'emploi a su développer dans le cadre d'emplois précédents, qu'elles aient ou non fait l'objet d'une procédure de validation des acquis.

Ces éléments sont pris en compte pendant toute la durée d'inscription du demandeur d'emploi et ne sont pas remis en cause par l'application de l'article L. 5411-6-3 du code du travail.

Après trois mois d'inscription, l'emploi recherché doit demeurer compatible avec les qualifications et les compétences du demandeur d'emploi. Il s'agit ainsi d'élargir le champ de la recherche d'emploi au-delà d'une seule spécialité trop étroite et d'inciter chaque demandeur d'emploi à accéder à des emplois que ses compétences lui permettent d'exercer.

15- Comment la situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi est-elle prise en compte ?

La situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi est inscrite dans le PPAE : elle participe à la définition du champ de la recherche d'emploi et à son évolution. Elle permet notamment d'apprécier, en plein accord avec le demandeur d'emploi, ses éventuelles difficultés de mobilité.

Ainsi, le demandeur d'emploi dont la situation changera du fait d'un incident quelconque ou d'une modification de son profil familial pourra redéfinir les contours de sa recherche.

Par exemple, peuvent être exclus du champ de la recherche les emplois dont la pénibilité est incompatible avec la situation de santé du demandeur d'emploi, ou les emplois dont les horaires ne permettent pas à un parent isolé de garder ou faire garder son enfant.

16- Comment est prise en compte la situation du marché du travail local ?

La situation locale du marché du travail est évidemment un élément important dans la définition du projet professionnel du demandeur d'emploi.

Ainsi, si les perspectives d'emploi dans un secteur professionnel sont compromises par la situation du marché du travail, mais que des perspectives s'ouvrent dans d'autres secteurs, il convient d'en tenir compte pour la construction du parcours du demandeur d'emploi.

De même, des aides à la mobilité devront généralement être prévues si une telle mobilité s'avère utile compte tenu du contexte local.

Les outils utilisés pour analyser la situation du marché du travail local feront notamment l'objet d'un développement au sein de chaque convention régionale annuelle entre le préfet de région et Pôle Emploi.

17- Le champ de la recherche d'emploi est-il limité aux offres correspondant aux critères de l'offre raisonnable d'emploi ?

Non. Le demandeur d'emploi pourrait se voir proposer des offres ne correspondant pas strictement aux caractéristiques de l'offre raisonnable d'emploi définies dans son PPAE. Ce peut être le cas avec un emploi s'inscrivant, comme une étape, dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle, pour accumuler de l'expérience professionnelle par exemple.

Néanmoins, seuls les refus d'offres raisonnables d'emploi peuvent être sanctionnés.

B. ELEMENTS CONSTITUTIFS DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

a) NATURE ET CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI RECHERCHE

18- A quoi correspondent la nature et les caractéristiques de l'emploi ?

Par nature et caractéristiques de l'emploi, il faut entendre :

- le métier,
- le type de mission confiée,
- le niveau de responsabilité,
- le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat de mission...),
- la durée du contrat,
- le temps de travail (temps complet, temps partiel).

La nature et les caractéristiques du ou des emplois recherchés inscrits dans les PPAE peuvent être modifiés lors de chaque actualisation du projet.

19- Le demandeur d'emploi a-t-il la possibilité de rechercher plusieurs types d'emploi ?

Le demandeur d'emploi peut rechercher un ou plusieurs emplois. Le code ROME (5 chiffres) correspondant aux emplois recherchés est inscrit dans le PPAE.

A ce titre, le PPAE peut également indiquer les emplois que le demandeur d'emploi pourrait être prêt à accepter, de façon transitoire, dans le cadre de son parcours d'insertion professionnelle, et qui ne correspondent pas à l'offre raisonnable d'emploi telle que définie dans son PPAE. La personne ne peut pas être sanctionnée pour le refus de ces emplois.

Exemple :

Un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme de secrétaire comptable, recherche un emploi de secrétaire comptable et déclare être prêt à accepter un emploi de serveur à titre transitoire. Cette personne ne sera pas sanctionnée si elle refuse à deux reprises un emploi de serveur.

En revanche, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi de secrétaire, compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

20- Le demandeur d'emploi peut-il être sanctionné pour avoir refusé un emploi à temps partiel ?

Le temps de travail fait partie de la nature et des caractéristiques des emplois recherchés, conjointement définis par le demandeur d'emploi et son conseiller dans le cadre du PPAE.

En vertu de l'article L. 5411-6-4 du code du travail, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel, quelle que soit son ancienneté d'inscription. De même, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps partiel, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps complet.

Néanmoins, le demandeur d'emploi et son conseiller conservent la possibilité de modifier le PPAE pour élargir le champ de la recherche d'emploi aux contrats à temps partiel ou à temps complet. Dans ce cadre, il appartient au conseiller du demandeur d'emploi de l'amener à élargir le champ de sa recherche en vue d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi.

21- Le demandeur d'emploi peut-il être sanctionné pour avoir refusé un contrat à durée déterminée ?

Le type du contrat de travail fait partie de la nature et des caractéristiques des emplois recherchés, conjointement définis par le demandeur d'emploi et son conseiller dans le cadre du PPAE.

En vertu de l'article L. 5411-6-4 du code du travail, si le PPAE cible la recherche sur un emploi à durée indéterminée, un emploi à durée déterminée ne constituera pas une offre raisonnable d'emploi, quelle que soit son ancienneté d'inscription. De même, si le PPAE cible la recherche sur un emploi à

durée déterminée (par exemple pour des raisons familiales), un emploi à durée indéterminée ne constituera pas une offre raisonnable d'emploi.

Néanmoins, le demandeur d'emploi et son conseiller conservent la possibilité de modifier le PPAE pour élargir le champ de la recherche d'emploi aux contrats à durée déterminée ou aux contrats à durée indéterminée. Dans ce cadre, il appartient au conseiller du demandeur d'emploi de l'amener à élargir le champ de sa recherche en vue d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi.

Il en est de même pour les contrats d'intérim.

b) ZONE GEOGRAPHIQUE

22- Qu'est-ce que la zone géographique privilégiée ?

Il s'agit de la zone de recherche d'emploi privilégiée par le demandeur d'emploi. Au cours des six premiers mois d'inscription, la zone géographique de recherche d'emploi est librement déterminée par le demandeur d'emploi. Après six mois d'inscription, la zone de recherche doit répondre aux critères fixés à l'article L. 5411-6-3 du code du travail.

La zone privilégiée, constitutive de l'offre raisonnable d'emploi pendant les six premiers mois d'inscription, peut être plus étendue que la limite fixée par la loi. Après six mois, la zone de recherche d'emploi inscrite dans le PPAE peut toujours être plus large que la zone définie par la loi. Toutefois, le demandeur d'emploi ne saurait être sanctionné en cas de refus d'une offre se trouvant au-delà de la zone prévue par la loi.

23- Comment s'apprécient les deux conditions relatives au critère géographique ?

En vertu du troisième alinéa de l'article L. 5411-6-3 du code du travail, après six mois d'inscription, l'emploi offert est raisonnable dès lors qu'il entraîne un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres. Ces deux conditions sont alternatives et non cumulatives.

Cela signifie que si l'emploi offert est situé à plus de trente kilomètres mais peut être atteint en moins d'une heure en transport en commun, il est raisonnable. De même, si l'emploi offert entraîne un temps de trajet en transport en commun supérieur à une heure, mais est situé à moins de trente kilomètres, il est réputé raisonnable.

Sont entendus comme transports en commun l'ensemble des moyens de transport collectif. Il peut notamment s'agir des autobus, des autocars, des trains, des métros...

Bien entendu, en absence de transport en commun, le critère du temps de trajet en transport en commun n'est plus opérant. Il en est de même s'il existe des transports en commun mais qu'ils ne sont pas opérationnels pendant les horaires de travail proposés, notamment en cas d'horaires décalés.

24- Le demandeur d'emploi peut-il définir une zone de recherche d'emploi plus étendue que celle prévue par la loi ?

Le demandeur d'emploi a la possibilité de définir dans son PPAE une zone géographique de recherche d'emploi plus étendue que ne l'exige l'article L. 5411-6-3 du code du travail.

Toutefois, il ne peut être sanctionné s'il refuse un emploi situé dans la zone géographique ainsi retenue, dès lors que l'emploi est situé en dehors de la zone géographique fixée par la loi.

Exemple :

Une coiffeuse de 35 ans déclare rechercher un emploi situé à moins de 50 kilomètres de son domicile. Après six mois d'inscription, l'article L. 5411-6-3 du code du travail exige que l'emploi offert soit situé à 30 kilomètres au plus du domicile du demandeur d'emploi ou qu'il nécessite un temps de trajet en transport en commun d'une heure au plus.

Si elle refuse deux emplois situés à 40 kilomètres de son domicile, cette personne ne peut pas être radiée pour ce motif.

c) SALAIRE

25- Qu'est-ce que le salaire attendu ?

Il s'agit du niveau de salaire recherché par le demandeur d'emploi. Il permet de déterminer l'offre raisonnable d'emploi des demandeurs d'emploi au moins pendant les trois premiers mois d'inscription (cf. supra).

Le niveau de salaire attendu est indiqué par le demandeur d'emploi. Il peut donc être distinct du niveau de salaire antérieurement perçu, le cas échéant, par le demandeur d'emploi.

Néanmoins, le conseiller référent du demandeur d'emploi doit évidemment l'inciter à retenir un niveau de salaire réaliste et compatible avec un retour rapide à l'emploi.

26- Quelles sont les garanties apportées aux demandeurs d'emploi en termes de salaire ?

Le salaire horaire afférent à l'offre raisonnable d'emploi doit être au moins égal aux minima conventionnels et, dans tous les cas, au moins égal au SMIC horaire. En outre, il doit être conforme au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

Ces garanties s'appliquent quelle que soit l'ancienneté d'inscription du demandeur d'emploi.

Par salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée, il faut entendre le salaire normalement appliqué dans la profession recherchée par le demandeur d'emploi et dans la région dans laquelle doit être exercé l'emploi offert. Les conventions collectives et l'outil informatique « mon marché du travail » doivent permettre aux conseillers de Pôle Emploi d'identifier ce salaire normalement pratiqué.

27- Comment est déterminé le salaire antérieurement perçu par le demandeur d'emploi (cas où le demandeur d'emploi a perçu un salaire antérieurement) ?

En application de l'article R. 5411-15 du code du travail, le salaire antérieurement perçu est défini selon les règles de détermination du salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'assurance. Ces règles sont appliquées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant perçu un salaire avant leur inscription, que celui-ci leur ait ouvert des droits à indemnisation ou non.

Il convient de prendre en compte le salaire horaire brut. Ainsi, les demandeurs d'emploi recherchant un emploi à temps complet après avoir occupé un emploi à temps partiel ne sont pas pénalisés : le salaire mensuel pouvant raisonnablement leur être offert correspond, après trois mois d'inscription, à 95 % de leur salaire antérieur, reconstitué sur la base d'un temps plein. De même, pour les demandeurs d'emploi recherchant un emploi à temps partiel après avoir occupé un emploi à temps complet, le salaire mensuel pouvant raisonnablement leur être offert correspond, après trois mois d'inscription, à 95 % de leur salaire antérieur, au prorata du temps de travail de l'emploi proposé.

En cas d'intéressement, le salaire antérieurement perçu correspond au seul revenu tiré de l'activité de la personne, à l'exclusion de l'allocation perçue en complément.

(cf. annexe 3 – Application de la définition du salaire antérieurement perçu)

28- A partir du quatrième mois d'inscription, quel est le niveau de salaire opposable aux demandeurs d'emploi n'ayant jamais perçu de salaire?

En l'absence de salaire antérieurement perçu, l'offre raisonnable d'emploi reste déterminée en fonction du salaire attendu par le demandeur d'emploi. Le salaire attaché à l'offre raisonnable d'emploi demeure le salaire attendu par le demandeur, quelle que soit son ancienneté d'inscription.

Cependant, à l'occasion des actualisations du PPAE, le niveau de salaire attendu par le demandeur d'emploi a vocation à évoluer, afin d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi, tout en étant cohérent avec le salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

(cf. annexe 3 – Application de la définition du salaire antérieurement perçu)

29- Le niveau du revenu de remplacement peut-il déterminer le niveau de salaire opposable au demandeur d'emploi ?

Pour servir de référence à la détermination de l'offre raisonnable d'emploi, le revenu de remplacement doit être supérieur au SMIC, aux minima conventionnels ou au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

L'utilisation du revenu de remplacement pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi ne peut obliger le demandeur d'emploi à accepter un emploi à temps partiel s'il recherche un emploi à temps complet.

Par conséquent, le montant de l'ASS perçu par le demandeur d'emploi, qui est toujours inférieur au SMIC mensuel, ne sera jamais pris en compte pour déterminer si un emploi à temps complet proposé est raisonnable. Il ne pourrait exceptionnellement servir de référence que dans certains cas où la personne déclare d'elle-même chercher un emploi à temps partiel, au SMIC ou à des niveaux de rémunérations proches du SMIC.

30- A partir du treizième mois d'inscription, quel est le niveau de salaire opposable aux demandeurs d'emploi non indemnisés ?

Le revenu de remplacement est pris en compte pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi après douze mois d'inscription, dès lors que le demandeur d'emploi est indemnisé.

Après douze mois d'inscription, les demandeurs d'emploi non indemnisés qui ont néanmoins perçu un salaire peuvent se voir sanctionnés pour avoir refusé un emploi rémunéré à hauteur de 85 % de leur salaire antérieur.

Toutefois, l'application de ce taux ne peut pas conduire à leur offrir un salaire inférieur au SMIC, aux minima conventionnels ou au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession.

Dans le cas des demandeurs d'emploi non indemnisés n'ayant jamais perçu de salaire, aucun revenu de remplacement ni même un salaire antérieurement perçu n'est opposable. Le salaire afférent à l'offre raisonnable d'emploi demeure le salaire attendu par le demandeur d'emploi.

Cependant, à l'occasion des actualisations du PPAE, le niveau de salaire attendu par le demandeur d'emploi a vocation à évoluer, afin d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi, tout en étant cohérent avec le salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

C. DELAIS D'EVOLUTION DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

31- A partir de quelle date les délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi courent-ils ?

En application de l'article L. 5411-6-3 du code du travail, après trois mois, six mois puis douze mois d'inscription, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont adaptés. Les délais sont donc décomptés à partir de la date d'inscription du demandeur d'emploi, quand bien même l'élaboration de son PPAE ne serait achevée que plus tard (au plus tard dans les quinze jours suivants).

(cf. Annexe 2 - Décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi)

32- Comment les évolutions des critères prévues par la loi sont-elles retranscrites dans le PPAE ?

Le PPAE doit être modifié à chaque échéance prévue par la loi, c'est-à-dire au minimum après trois mois, six mois puis douze mois d'inscription (sauf si le PPAE respectait déjà les critères minimaux fixés par la loi).

Le niveau de salaire et la zone géographique de recherche constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont ainsi modifiés pour correspondre au moins aux niveaux de salaire et à la distance prévus à l'article L. 5411-6-3 du code du travail. Le demandeur d'emploi et son conseiller peuvent également choisir conjointement de retenir un niveau de salaire recherché inférieur et une zone géographique plus large que ne l'exige l'article L. 5411-6-3 du code du travail.

Toutefois, le demandeur d'emploi ne pourra être sanctionné que sur la base des critères fixés par la loi.

Ainsi, après 3 mois d'inscription, le PPAE du demandeur d'emploi sera obligatoirement aménagé pour modifier le niveau de salaire opposable au demandeur d'emploi : est raisonnable une offre d'emploi rémunéré à hauteur de 95 % du salaire horaire antérieurement perçu.

Après 6 mois d'inscription, le niveau de salaire devra être à nouveau modifié, ainsi que la zone géographique de recherche d'emploi. Est raisonnable une offre d'emploi rémunéré à hauteur de 85 % du salaire horaire antérieurement perçu et situé à trente kilomètres au plus ou à une heure en transport en commun du domicile de la personne.

Après 12 mois d'inscription, une dernière adaptation du salaire servant à déterminer l'offre raisonnable d'emploi doit être opérée. Est raisonnable une offre d'emploi rémunéré à hauteur du revenu de remplacement de la personne.

Au-delà, l'obligation d'actualiser trimestriellement le PPAE demeure. Le demandeur d'emploi demeure libre d'élargir davantage le champ de sa recherche d'emploi.

(cf. Annexe 4 – Evolution de l'offre raisonnable dans le temps)

33- Comment est pris en compte le temps de formation accompli pendant la période d'inscription ?

En application de l'article L. 5411-6-3 du code du travail, si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, les durées à partir desquelles évolue l'offre raisonnable d'emploi sont prorogées du temps de formation.

Ainsi, le décompte de l'ancienneté d'inscription servant à déterminer l'offre raisonnable d'emploi est suspendu pendant la période de formation du demandeur d'emploi. A l'issue de cette période, le décompte reprend en tenant compte de la durée d'inscription déjà écoulée par le demandeur d'emploi avant sa formation.

34- Quel est l'impact d'un transfert d'une catégorie de la liste des demandeurs d'emploi à une autre sur le décompte des délais ?

Le transfert d'une catégorie à une autre s'opère sans cessation d'inscription.

Cependant, les caractéristiques des différentes catégories, liées à l'objet de la demande d'emploi de la personne et à sa disponibilité pour occuper un emploi, emportent des conséquences sur son obligation d'élaborer ou d'actualiser le PPAE et sur l'évolution de l'offre raisonnable d'emploi qui en découle. Ainsi, le transfert du demandeur d'emploi vers la catégorie 4 entraîne la suspension des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi. Le transfert du demandeur d'emploi vers les catégories 5, 6, 7 ou 8 entraîne l'interruption des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi.

(Voir annexe 2 – Décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi)

35 - Une inscription intervenant moins de six mois après une cessation d'inscription ou une radiation induit-elle la remise à zéro du décompte des délais ?

Oui. Lors de toute nouvelle inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi est remis à zéro.

C'est le cas même si l'inscription intervient moins de six mois après une cessation d'inscription ou une radiation et fait, à ce titre, l'objet d'une procédure simplifiée d'inscription en application de l'article R. 5411-5 du code du travail.

***D. MANQUEMENT A L'OBLIGATION D'ACCEPTER DES OFFRES
RAISONNABLES D'EMPLOI***

36- En quoi consiste un refus d'offre raisonnable d'emploi ?

Le refus d'emploi peut notamment être constitué par :

- le refus d'une mise en relation ;
- la non présentation à un entretien avec un employeur, dès lors que le demandeur d'emploi avait la possibilité de s'y rendre ;
- le refus exprimé à l'employeur.

Le refus d'offre raisonnable d'emploi n'est cependant caractérisé qu'en absence de motif légitime. Le motif légitime présenté par le demandeur d'emploi qui refuse une offre répondant aux critères de l'offre raisonnable d'emploi doit être justifié par écrit.

37- Quelles sont les sanctions encourues en cas de refus de deux offres raisonnables d'emploi ?

Le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi constitue un motif de radiation prévu à l'article L. 5412-1 du code du travail.

En application de l'article R. 5412-5 du code du travail, le refus de deux offres raisonnables d'emploi entraîne pour le demandeur d'emploi l'interdiction de se réinscrire pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, cette durée est accrue, sans pouvoir être supérieure à six mois.

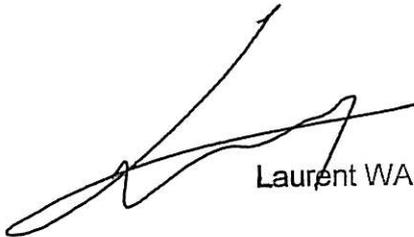
De surcroît, en application de l'article R. 5426-3 du code du travail, le préfet supprime dans ce cas le revenu de remplacement pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, le revenu de remplacement est supprimé pendant deux à six mois ou de façon définitive (cette dernière option devant être privilégiée s'agissant des refus répétés d'offre raisonnable d'emploi).

Pour le suivi des décisions prises par le préfet, en attente de l'adaptation de l'applicatif SUIVRE, il convient de comptabiliser les décisions de suppression temporaires ou définitives du revenu de remplacement prononcées en cas de refus d'offres raisonnables d'emploi sous le motif « refus d'emploi ».

38- Sur quelle période s'apprécient les deux refus pouvant être sanctionnés ?

Le demandeur d'emploi a la possibilité de refuser une première offre raisonnable d'emploi. Il sera en revanche sanctionné s'il refuse, sans motif légitime, une seconde offre raisonnable d'emploi.

Le dénombrement des refus s'opère sur toute la durée de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, indépendamment des évolutions de l'offre raisonnable d'emploi après 3, 6 et 12 mois.



Laurent WAUQUIEZ