

Demeurant à _____ (à compléter en indiquant l'adresse complète)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties rappellent que ce contrat de travail à durée déterminée de remplacement d'une ou d'un adulte-relais salarié(e) absent, s'inscrit dans une convention préalable entre l'employeur et l'État représenté par le préfet du département de _____ le _____

Article 1. Engagement

La structure _____ engage Mme/M. _____, à compter du _____ (à compléter en indiquant le jour et l'heure d'embauche), sous réserve de la visite médicale d'embauche visée à l'article 6 du présent contrat., en vue d'assurer le remplacement de Mme/M. _____ (à compléter en indiquant le nom du/de la salarié(e)) habituellement employé (e) en qualité de _____ (à compléter en indiquant le poste ainsi que la qualification), pendant son absence pour _____ (indiquer le motif précis de l'absence).

Pour l'exercice de son activité, Mme/M. _____ sera placé (e) sous l'autorité de Mme/M. _____, ou de toute autre personne qui pourrait être substituée à ce dernier.

Il est conclu pour une durée de _____ (indiquer le nombre de jours, de semaines ou de mois) à compter du _____ (indiquer la date en lettre et en chiffres), à _____ heures.

En cas de terme imprécis, le paragraphe précédent est remplacé par :

Il est conclu pour la durée minimale suivante _____ (en jours, semaines ou mois). Si l'absence de la/du salarié(e) devait se prolonger au-delà de la période minimale, la fin du contrat aurait pour objet la date de retour du salarié remplacé.

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective en vigueur dans la structure soit _____ (à compléter en indiquant la référence exacte) et/ou du règlement intérieur en vigueur dans la structure dont Mme/M. _____ déclare avoir pris connaissance.

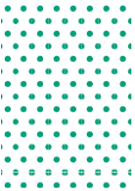
Pour l'exercice de son activité, Mme/M. _____ sera placé(e) sous l'autorité de Mme/M. _____, ou de toute autre personne qui pourrait être substituée à cette/ce dernier(ière).

Article 2. Fonctions et qualification

Mme/M. _____ est recruté(e) en qualité de médiateur(trice) adulte-relais au coefficient _____ (à compléter en indiquant un coefficient prévu par la convention collective), à temps complet, à temps partiel (choisir la quotité de temps de travail), sous réserve de la visite médicale d'embauche visée à l'article 6 du présent contrat.

Mme/M. _____ exercera les fonctions suivantes (à compléter, en cohérence avec la fiche de poste et l'article 2 de la convention).

_____ Ces fonctions, susceptibles d'évolution, pourront faire l'objet d'un avenant au présent contrat et à la convention adulte-relais signée avec le préfet.



La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est effectuée à l'Urssaf de _____
_____ (à compléter) le _____ (à compléter)
et la déclaration préalable à l'embauche Cerfa AR 2 est envoyée à la préfecture ce même jour
le _____ (à compléter).

Article 3. Rémunération

Mme/M. _____ sera soumis(e) à la durée légale
(ou conventionnelle) du travail applicable dans la structure.

Elle/Il percevra à ce titre une rémunération brute mensuelle de _____ (à
compléter en lettres et en chiffres) €, correspondant à son salaire de base et à un taux horaire de
_____ (à compléter en lettres et en chiffres) €.

Paragraphe éventuels :

S'ajoutent à cette rémunération une (ou des) prime(s) d'un montant de _____ (à
compléter en lettres et en chiffres) €, des avantages en nature _____
_____ (à compléter
en lettres et en chiffres), une prime d'ancienneté (selon les conditions prévues par la convention
collective en vigueur dans la structure).

Dans l'hypothèse d'une suspension du contrat de travail pour toute raison, le(s) prime(s)
sera(seront) calculée(s) au prorata du temps de travail effectué y compris les périodes assimilées
à du temps de travail effectif par le code du travail ou la convention collective applicable dans la
structure.

Article 4. Période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée à compter du _____
_____ (indiquer la date en lettre et en chiffres), à _____
heures.

L'engagement de Mme/M. _____ ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une
période d'essai d'une durée de _____ (à compléter en indiquant une
durée en jours, semaines ou mois), au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le
contrat à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance
légalement prévus.

Nota

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la période d'essai des contrats CDD est calculée à
raison d'un jour (ouvré) d'essai par semaine de travail, dans la limite de deux semaines lorsque la
durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Article 5. Lieu de travail

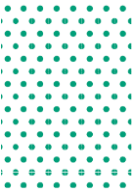
Le lieu de travail est situé à _____ (à
compléter avec l'adresse de la structure et du code QPV).

Article 6. Visite médicale d'embauche

Mme/M. _____ sera
soumis(e) à une visite médicale d'information et de prévention, avant l'expiration de sa période
d'essai par les services de santé au travail en vigueur dans la structure et si le salarié travaille la
nuit ou est affecté à un poste à risques, auprès des services de santé au travail dont relève la
structure.

Article 7. Clause de confidentialité et de loyauté

Compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées, Mme/M. _____
_____ (à
compléter) sera régulièrement amené(e) à agir et représenter la structure dans ses contacts avec
les tiers et ses autres membres.



Durant l'exécution du contrat de travail du _____
 _____(à compléter) (y compris pendant toutes les périodes de suspension),
 Mme/M. _____ (à
 compléter) est tenu (e), indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une
 confidentialité et à une loyauté absolue à l'égard de tous les faits dont elle ou il pourrait prendre
 connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à la structure et qui
 concerneraient tant les activités, la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa
 situation et ses projets.
 Ces obligations de confidentialité et de loyauté jouent tant à l'égard des tiers qu'à l'égard des
 salariés et autres membres de la structure.
 En cas de non-respect des présentes clauses, Mme/M. _____ (à
 compléter) pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires ou pénales.

Article 8. Horaires de travail

Mme/M. _____ exercera son activité selon les horaires de travail suivants :

- Lundi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Mardi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Mercredi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Jeudi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Vendredi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Samedi De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.
- Dimanche De _____ heures à _____
 puis de _____ heures à _____ heures.

Ces horaires sont susceptibles de modification ultérieure de la part de la direction, dans le respect
 d'un délai de prévenance de _____ jours.

Il pourra être demandé à Mme/M. _____ d'effectuer
 des heures supplémentaires qui seront rémunérées selon les conditions légales ou
 conventionnelles ou selon un accord collectif.

La rémunération du travail de nuit et du dimanche s'effectuera selon les modalités de la
 convention collective en vigueur dans la structure ou en application des dispositions du code du
 travail relatives à la majoration de salaire ou au repos hebdomadaire compensatoire, le non-
 respect de ces dispositions étant passible de sanctions pénales.

8.1 - Compte tenu de la nature de l'activité de l'emploi de
 Mme/M. _____,
 le jour de repos hebdomadaire ne sera pas fixé le dimanche.

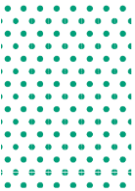
En contrepartie, il sera accordé à Mme/M. _____
 (un choix doit être fait dans le contrat)

- X dimanches non travaillés par an hors congés payés. Son jour de repos hebdomadaire
 est le _____ (déterminer un jour de la
 semaine)

- 2 jours de repos consécutifs par semaine, le _____ et le _____
 Ou (supprimer le paragraphe inutile)

8.2 - Le jour de repos hebdomadaire est fixé le dimanche.

Mme/M. _____ pourra cependant être amené(e)
 à travailler de manière exceptionnelle le dimanche.



Les heures effectuées seront alors rémunérées ou récupérées conformément à la convention collective de la structure _____ (indiquer son code) et/ou aux dispositions du code du travail.

Article 9. Congés payés

Mme/M. _____ bénéficiera de droits à congés payés prévus par les articles L 3141-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de 30 jours ouvrables (ou de 25 jours ouvrés).

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante (indiquer éventuellement une période différente, si elle est en vigueur dans la structure).

Les dates de prise de ces congés seront déterminées en accord avec la structure, en fonction des nécessités du service.

Article 10. Maladie ou accident

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou suite à un accident du travail, Mme/M. _____ s'engage à communiquer à la structure son arrêt de travail dans un délai de _____ jours.

Article 11. Affiliation caisse de retraite complémentaire

Mme/M. _____ sera affilié(e) auprès de(s) caisse(s) de retraite suivante (s) _____ (à compléter en indiquant nom précis de la(les) caisse(s) retraite complémentaire).

Article 12. Indemnité de fin contrat

Au terme de son contrat, Mme/M. _____ percevra une indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur, soit un taux de 10 %, sur l'ensemble des rémunérations brutes versées durant le contrat.

Article 13. Prévoyance

Mme/M. _____ sera affilié(e) auprès de la prévoyance prévue par _____ (à compléter par convention collective, accord collectif, etc.) dont le nom est _____ (à compléter en indiquant nom précis de la prévoyance).

Article 14. Frais professionnels

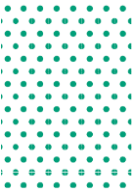
Les frais professionnels que Mme/M. _____ engagerait dans l'exercice de ses fonctions lui seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Fait en deux exemplaires à _____

le _____

Signature du salarié
(Précédée de « Bon pour accord » ou « Lu et approuvé »)

Signature de l'employeur
(Précédée de « Bon pour accord » ou « Lu et approuvé »)



Annexe 5 - Obligations de l'employeur en matière de formation et d'accompagnement

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations de l'employeur relatives à la formation.

L'employeur doit organiser la formation de ses salariés tout au long de l'exécution du contrat de travail : il a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourront l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'entretien doit aussi comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

Tous les six ans, cet entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon les modalités précisées à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné par le versement d'un abondement correctif par l'employeur sur le CPF du salarié pour les structures de plus de 50 salariés. Pour les autres structures, les DDETS et les conseils de prud'hommes se prononcent en cas de litige.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)



MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

UN SERVICE GRATUIT, ACCESSIBLE, SUR MESURE ET OUVERT À TOUT ACTIF



Je m'informe



Je m'inspire

Découvrez le conseil en évolution professionnelle en vidéo



Le conseil en évolution professionnelle

En ligne sur <https://mon-cep.org/>

Je trouve mon conseiller

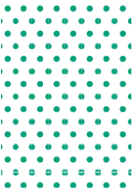
Situation

Localisation

10 km

RECHERCHER





Tous les adultes-relais qui le souhaitent, quelle que soit la nature juridique de la structure de l'employeur, peuvent se faire conseiller gratuitement sur leur projet professionnel et leur accès à la formation.

Le salarié contacte son opérateur régional par téléphone. Il est alors pris en charge par un chargé d'information qui lui explique les objectifs du CEP et met en place un rendez-vous avec un conseiller.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation, mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Chaque salarié dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son CPF avec son numéro de sécurité sociale et une adresse e-mail valide.

Le site permet également :

- d'accéder aux informations relatives aux crédits disponibles ;
- d'obtenir des informations sur les formations accessibles et éligibles dans le cadre du compte personnel de formation ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements des formations ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences.

Pour en savoir plus

Consulter ses droits sur le CPF :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/moncompteformation-accedez-a-vos-droits/>

Choisir sa formation dans le catalogue en ligne :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/moncompteformation-choisissez-votre-formation-en-ligne/>

Réserver et payer sa formation avec ses droits et partir en formation : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/moncompteformation-3-partez-en-formation/>



Annexe 6 - Principaux autres dispositifs d'accès à la formation pour les salariés

- **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan d'évolution professionnelle de l'entreprise ou à l'initiative du salarié en mobilisant ses crédits CPF.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences/>

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience est une mesure permettant à toute personne, quels que soient son âge et son niveau d'étude, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

Pour en savoir plus : <http://www.vae.gouv.fr/>

- **Le plan de développement des compétences (ex plan de formation)**

A compter du 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des formations à l'initiative de l'employeur, par opposition aux formations dont ils prennent l'initiative. En plus des actions d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi, l'employeur peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L6321-1 du code du travail). Il a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L4121-1 et L4121-2 du code du travail).

L'employeur d'une petite ou moyenne structure peut interpeller son opérateur de compétences (OPCO) de rattachement, qui assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences/>

- **La reconversion ou promotion par alternance, Pro-A**

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, dont la qualification est insuffisante, de favoriser leur évolution, promotion ou réorientation professionnelle, ainsi que leur maintien dans l'emploi. Il s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) du salarié. Il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

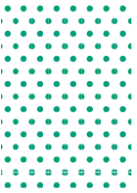
Le dispositif Pro-A est notamment destiné aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Pour en savoir plus :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a/>

- **Le projet de transition professionnelle**

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF, supprimé depuis le 1er janvier 2019. Il constitue une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de



formation et permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Depuis le 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (AT pro) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle/>

- **Les autres types d'actions**

- ✓ les actions collectives de formation auprès des employeurs adhérents à un même OPCO ;
- ✓ les actions de formation en milieu de travail (AFEST) : la loi définit désormais une action de formation comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel qui peut être réalisé en tout ou partie à distance et également en situation de travail » (Art. L. 6313-2 du code du travail).



Annexe 7 - Articles du code du travail dédiés au dispositif « adultes-relais »

Ces articles du code du travail sont amenés à être actualisés.

CODE DU TRAVAIL Articles L5134-100 et suivants Articles D5134-145 et suivants

Article L5134-100

Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais a pour objet d'améliorer, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'État et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

NOTA :

Conformément à l'article 30 de la [loi n° 2014-173 du 21 février 2014](#), les présentes dispositions entrent en vigueur à la date fixée par le décret en Conseil d'État mentionné au I de l'article 5 de ladite loi et au plus tard le 1er janvier 2015.

Article L5134-101

L'État peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

1° Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics ;

2° Les établissements publics locaux d'enseignement ;

3° Les établissements publics de santé ;

4° Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction ;

5° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;

6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Article L5134-102

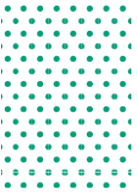
Le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être conclu avec des personnes âgées d'au moins vingt-six ans², sans emploi ou bénéficiant, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Article L5134-103

Le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Notes

- ² Depuis le [décret n° 2021-1181 du 14 septembre 2021](#) relatif à la condition d'âge pour l'accès au contrat relatif aux activités d'adultes-relais ;



Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L5134-101, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux, ne peuvent conclure que des contrats de travail à durée déterminée dans les conditions mentionnées à la présente section.

Le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

Article L5134-104

Sans préjudice des cas prévus aux articles L1243-1 et L1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L1232-2 à L1232-4, L1233-11 à L1233-13 et L1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L1234-1, sont applicables

Article L5134-105

L'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de deux jours francs après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Article L5134-106

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue.

Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne peut cependant excéder le montant perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L1243-8.

Article L5134-107

Par dérogation aux dispositions de l'article L1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévues par la présente sous-section ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention mentionnée à l'article L5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

Article L5134-108

Les employeurs mentionnés à l'article L5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'État. Cette aide n'est pas imposable pour les personnes non assujetties à l'impôt sur les sociétés. Cette aide ne peut être cumulée avec une autre aide de l'État à l'emploi.

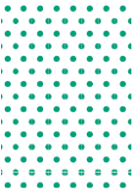
Article L5134-109

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section.

Article D5134-145

Les adultes-relais mentionnés à l'article L5134-100 assurent des missions de médiation sociale et culturelle. Les activités de ces adultes-relais consistent notamment à :

- 1° Accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social ;
- 2° Informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ;



- 3° Contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie ;
- 4° Prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue ;
- 5° Faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur ;
- 6° Contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

Article D5134-146

Les adultes-relais ne peuvent accomplir aucun acte relevant du maintien de l'ordre public et ne peuvent être employés à des fonctions dont le seul objet est d'assurer les services au domicile des personnes physiques mentionnés à l'article L7231-1.

Les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'un service public ne peuvent pas embaucher d'adultes-relais pour des missions relevant de leur activité normale.

Article D5134-147

Les personnes morales mentionnées à l'article L5134-101 qui sollicitent le bénéfice d'une convention ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais en font la demande au préfet.

Article D5134-148

La demande de convention se traduit par le dépôt d'un dossier qui comprend notamment :

- 1° La présentation de l'organisme employeur, de son projet et de ses objectifs ;
- 2° Le nombre et les caractéristiques des postes ;
- 3° Les zones urbaines sensibles ou les autres territoires prioritaires des contrats de ville au bénéfice duquel le projet doit se mettre en place ;
- 4° Pour les organismes privés à but non lucratif, les statuts et les comptes pour le dernier exercice complet ou le compte de résultat et le bilan lorsque celui-ci est établi ;
- 5° Le budget prévisionnel de l'action, précisant notamment les contributions financières au titre de la rémunération, de la formation ou de l'encadrement obtenues en dehors de l'État.

Article D5134-149

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'État, représenté par le préfet.

Article D5134-150

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans.

La convention peut être renouvelée par accord exprès des parties.

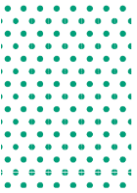
Article D5134-151

La convention précise :

- 1° La nature du projet ;
- 2° La durée hebdomadaire de travail ;
- 3° Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire ;
- 4° Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'État, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention ;
- 5° Le cas échéant, la dérogation du préfet sur le lieu de résidence de l'adulte-relais lorsque ce dernier ne réside pas en zone urbaine sensible mentionnée à l'article L5134-102.

Article D5134-152

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.



Article D5134-153

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. A cette fin, l'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés.

Article D5134-154

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet, en sa qualité de délégué de l'agence, peut demander le reversement des sommes indûment perçues.

Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention. La convention peut être résiliée par l'employeur. Celui-ci en avertit le préfet avec un préavis de deux mois.

Article D5134-155

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions de l'article [L5134-102](#).

Article D5134-156

Le contrat de travail, lorsqu'il est conclu à temps partiel, ne peut être inférieur à un mi-temps.

Article D5134-157

L'aide financière de l'État mentionnée à l'article [L5134-108](#), forfaitaire, est versée par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

L'agence peut confier, dans le cadre d'une convention, la gestion de cette aide à l'Agence de services et de paiement.

Article D5134-158

L'aide de l'État est versée à compter de la création du poste d'adulte-relais pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé.

Pour un emploi à temps partiel, elle est versée à due proportion du temps de travail prévu à la convention par rapport à un emploi à temps plein.

Article D5134-159

Sous réserve des cas de résiliation de la convention mentionnés à l'article [D5134-154](#) et de la production des documents justificatifs prévus dans la convention, l'aide est versée pendant la durée de la convention.

Article D5134-160

Le montant annuel de l'aide par poste de travail à temps plein est fixé par décret. Ce montant est revalorisé annuellement au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1er juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

Annexe 8 - Documents de gestion - Cerfa AR1 et AR2

L'AR1

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	MINISTÈRE CHARGÉ DE LA VILLE ET DU LOGEMENT
---	---	--

ADULTES - RELAIS

ANNEXE À LA CONVENTION
ENTRE
L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

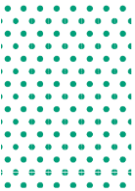
Cachet de l'administration

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'ASP - 2 rue du Maupas - 87040 LIMOGES Cedex 1.

ARAR1X-0656

ASP 0656 04 22

AR1



Cadre réservé à l'Administration

N° de convention

dept	an	R	n° d'ordre	avenant
------	----	---	------------	---------

ADULTES - RELAIS



ANNEXE À LA CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR	
Dénomination : _____	n° SIRET : _____
Adresse de l'établissement : _____	Statut de l'employeur : (tableau 1) _____
Code postal : _____	Code APE : _____
Commune : _____	Domaine d'activité (tableau 2) : _____
Nom du correspondant : _____	Code IDCC : _____
<i>Si l'adresse à laquelle les documents administratifs doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous</i>	
Adresse : _____	Pour les communes, nombre d'habitants : _____
Code postal : _____	Effectif salarié au 31 décembre n-1 : _____
Commune : _____	Adresse électronique : _____
Lieu de domiciliation de l'employeur : <input type="checkbox"/> ZUS (code ZUS) _____	
(Cocher la case) <input type="checkbox"/> Autre quartier prioritaire _____	
Veillez joindre un RIB à votre demande	

LE POSTE	
Date prévisionnelle d'embauche : _____	
Temps de travail : <input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Temps partiel	Durée collective hebdomadaire du temps de travail : _____
Lieu d'exercice de la mission : _____	
Code postal : _____	Commune : _____
Responsable du projet : Nom/Prénom _____	
Fonction _____	

LA PRISE EN CHARGE	
Date d'effet de la présente convention : _____	Date de fin d'effet : _____
Lieu d'intervention <input type="checkbox"/> QPV <input type="checkbox"/> QP _____	
Le cas échéant, elle est cofinancée par : _____	
CADRE RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION	

Le versement de l'aide est assuré par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Le contrôle du respect de cette convention est effectué par l'administration. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement. L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.

Fait le : _____ à _____

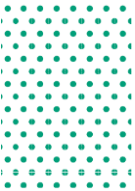
L'employeur ou son représentant **Pour L'ÉTAT**
(Nom, signature et cachet) (Signature et cachet)

Destinataires : Exemple 1 = ASP / Exemple 2 = Employeur
ARAR1X-0656

Transmis à l'ASP le : _____

ASP 0656 04 22

AR1



POUR REMPLIR LE DOCUMENT

Lors de la signature de la convention, l'imprimé « Annexe à la convention » (AR1) est rempli. C'est lorsque le recrutement est effectif sur le poste que l'imprimé « Déclaration d'embauche » (AR2) est rempli.

Transmettez un exemplaire original de l'imprimé en y joignant un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal de l'employeur lors de la transmission de l'AR2 à l'ASP.

LE CONTRAT

La case « 1^{ère} embauche » ne doit être cochée que lors de la première embauche sur le poste.

En cas d'embauche en remplacement sur le poste déjà ouvert, un nouvel imprimé « Déclaration de changement de titulaire de poste » (AR2) est rempli au nom du salarié remplaçant.

Les renseignements sur la rupture du contrat de travail avec le précédent occupant du poste doivent être joints à l'état de présence adressé à l'ASP.

Dans le cas d'un renouvellement de contrat (CDD) ou de la continuité du CDI pour le titulaire du poste adulte-relais, la date d'embauche correspond à la date d'entrée sur le poste (date de 1^{ère} embauche en tant qu'adulte-relais dans la structure).

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

10	Commune
20	Autre collectivité territoriale
21	Département
22	Région
30	Etablissement public administratif
40	Etablissement public industriel et commercial seuls les OPH sont autorisés en tant qu'EPIC (à ne pas confondre avec EPCI)
50	Association, fondation
60	Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public
63	Organisme de transports publics
70	Etablissement d'enseignement
80	Etablissement public sanitaire ou participant au service public hospitalier

TABLEAU 2 : DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR

01	Etablissement d'enseignement
11	Etablissement hospitalier ou maison de retraite
22	Industries
31	Assainissement et protection des espaces verts
32	Entretien de locaux ou d'équipements collectifs hors d'espaces verts
41	Rénovation et entretien d'immeubles et logements
61	Transports ferroviaires
62	Autres moyens de transports
Service d'action sociale	
91	En faveur du public
Service d'animation et encadrement	
53	En faveur des enfants de 0 à 12 ans
54	En faveur des jeunes de 13 à 16 ans
55	En faveur des jeunes adultes de 17 à 25 ans
56	En faveur des femmes
63	En faveur de l'accès à l'emploi
64	En faveur de l'accès au droit
65	Médiation sociale et sanitaire
66	Tranquillité publique
67	Environnement et cadre de vie
68	Citoyenneté et accès aux services publics
93	En faveur des personnes âgées
94	En faveur des personnes handicapées
96	Des activités sportives
97	Des activités culturelles
98	Des activités touristiques

TABLEAU 3 : NIVEAU DE FORMATION

60	Niveau 1 - Maîtrise des savoirs de base (Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire)
61	Niveau 2 - Capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants
50	Niveau 3 - Formation de niveau de équivalent à celui du BEP et du CAP
40	Niveau 4 - Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat
30	Niveau 5 - Formation du niveau du BTS ou du DUT et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
20	Niveau 6 - Formation de niveau de la Licence ou Maîtrise 1
21	Niveau 7 - Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur
10	Niveau 8 - Troisième cycle ou école d'Ingénieur - doctorat

TABLEAU 4 : DESCRIPTION DE L'EMPLOI

01	Activités éducatives
02	Activités culturelles
03	Activités sportives
04	Actions sanitaires et psychosociales
05	Tranquillité publique - Prévention de la délinquance
06	Soutien à la parentalité
07	Accès à l'emploi
08	Soutien aux démarches administratives
09	Accès à la langue française
10	Accès au droit
11	Conflit d'usage
12	Conflit de voisinage
13	Médiation dans les transports
14	Accès aux services publics
15	Accès au logement
16	Correspondant de nuit
17	Médiation numérique
18	Appui à la citoyenneté
19	Appui à la dynamique des conseils citoyens
20	Appui à l'éco-responsabilité
21	Médiation chantier
22	Bataillons de la prévention
23	Cités de l'emploi
24	Cités éducatives

ARAR1X-0656

ASP 0656 04 22

AR1



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

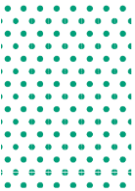
MINISTÈRE
CHARGÉ DE LA VILLE
ET DU LOGEMENT

ADULTES - RELAIS

DÉCLARATION D'EMBAUCHE ou de CHANGEMENT DE TITULAIRE DE POSTE

Cachet de l'administration

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'ASP - 2 rue du Maupas - 87040 LIMOGES Cedex 1.



DÉCLARATION D'EMBAUCHE

En application de la Convention | R



Cette fiche à transmettre à l'ASP déclenche la mise en paiement de l'aide de l'Etat au titre du poste considéré. Elle doit être remplie dès l'embauche du salarié et en cas de changement de titulaire sur ce poste.

RAPPEL DE L'EMPLOYEUR	
Dénomination : _____	n° SIRET : _____
Adresse de l'établissement : _____	
Code postal : _____	_____
Commune : _____	
LE SALARIÉ	
M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Nom de famille : _____	Nom d'usage : _____
Prénom : _____	Né(e) le _____
à : _____ dépt ou pays _____	
Nationalité : Française / Union européenne / Hors Union européenne (rayer les mentions inutiles)	
Adresse : _____	
Code postal : _____	Commune : _____
Courriel : _____	_____
Niveau de formation initiale : (tableau 3) _____	
SITUATION À L'EMBAUCHE	
➤ En recherche d'emploi : <input type="checkbox"/> Inscrit à Pôle-emploi : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Dernière date d'inscription à Pôle-emploi : _____
Indemnisé par Pôle-emploi : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
➤ Bénéficiaire du RSA : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
➤ Contrat aidé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	• Chez le même employeur : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
➤ Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
➤ Etudiant : <input type="checkbox"/>	➤ Stagiaire de la Formation Professionnelle : <input type="checkbox"/>
➤ Autres : <input type="checkbox"/>	Préciser : _____
LE CONTRAT	
• 1 ^{ère} embauche sur le poste <input type="checkbox"/>	• Remplacement sur le poste <input type="checkbox"/>
Dans l'hypothèse de remplacement du salarié sur ce poste, indiquer la date de départ du prédécesseur : _____	
CDI <input type="checkbox"/>	CDD <input type="checkbox"/>
Date d'embauche : _____	Date de fin : _____
	Durée du contrat : _____ mois
Salaire brut mensuel : _____ euros	Durée hebdomadaire : _____ heures
Temps plein <input type="checkbox"/>	Temps partiel <input type="checkbox"/>
	Quotité de temps partiel : _____ %
Description de l'emploi (en clair) : _____	
Activité principale du salarié (tableau 4) : _____	Activité secondaire du salarié (tableau 4) : _____
Adresse du lieu d'exercice de l'activité : _____	
Code postal : _____	Commune : _____

Le versement de l'aide est assuré par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Le contrôle du respect de cette convention est effectué par l'administration. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement. L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.

Fait le : _____ à _____

Le salarié
(Signature)

L'employeur ou son représentant
(Nom, signature et cachet)

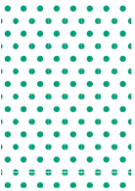
Destinataires : Exemple 1 = ASP / Exemple 2 = Employeur / Exemple 3 = Salarié

ARAR2X-0677

ASP 0677 04 22

Transmis à l'ASP le : _____

AR2



POUR REMPLIR LE DOCUMENT

Lors de la signature de la convention, l'imprimé « Annexe à la convention » (AR1) est rempli. C'est lorsque le recrutement est effectif sur le poste que l'imprimé « Déclaration d'embauche » (AR2) est rempli.

Transmettez un exemplaire original de l'imprimé en y joignant un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal de l'employeur lors de la transmission de l'AR2 à l'ASP.

LE CONTRAT

La case « 1^{ère} embauche » ne doit être cochée que lors de la première embauche sur le poste.

En cas d'embauche en remplacement sur le poste déjà ouvert, un nouvel imprimé « Déclaration de changement de titulaire de poste » (AR2) est rempli au nom du salarié remplaçant.

Les renseignements sur la rupture du contrat de travail avec le précédent occupant du poste doivent être joints à l'état de présence adressé à l'ASP.

Dans le cas d'un renouvellement de contrat (CDD) ou de la continuité du CDI pour le titulaire du poste adulte-relais, la date d'embauche correspond à la date d'entrée sur le poste (date de 1^{ère} embauche en tant qu'adulte-relais dans la structure).

ARAR2X-0677

ASP 0677 04 22

AR2

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

10	Commune
20	Autre collectivité territoriale
21	Département
22	Région
30	Etablissement public administratif
40	Etablissement public industriel et commercial seuls les OPH sont autorisés en tant qu'EPIC (à ne pas confondre avec EPCI)
50	Association, fondation
60	Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public
63	Organisme de transports publics
70	Etablissement d'enseignement
80	Etablissement public sanitaire ou participant au service public hospitalier

TABLEAU 2 : DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR

01	Etablissement d'enseignement
11	Etablissement hospitalier ou maison de retraite
22	Industries
31	Assainissement et protection des espaces verts
32	Entretien de locaux ou d'équipements collectifs hors d'espaces verts
41	Rénovation et entretien d'immeubles et logements
61	Transports ferroviaires
62	Autres moyens de transports
Service d'action sociale	
91	En faveur du public
Service d'animation et encadrement	
53	En faveur des enfants de 0 à 12 ans
54	En faveur des jeunes de 13 à 16 ans
55	En faveur des jeunes adultes de 17 à 25 ans
56	En faveur des femmes
63	En faveur de l'accès à l'emploi
64	En faveur de l'accès au droit
65	Médiation sociale et sanitaire
66	Tranquillité publique
67	Environnement et cadre de vie
68	Citoyenneté et accès aux services publics
93	En faveur des personnes âgées
94	En faveur des personnes handicapées
96	Des activités sportives
97	Des activités culturelles
98	Des activités touristiques

TABLEAU 3 : NIVEAU DE FORMATION

60	Niveau 1 - Maîtrise des savoirs de base (Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire)
61	Niveau 2 - Capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants
50	Niveau 3 - Formation de niveau de équivalent à celui du BEP et du CAP
40	Niveau 4 - Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat
30	Niveau 5 - Formation du niveau du BTS ou du DUT et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
20	Niveau 6 - Formation de niveau de la Licence ou Maîtrise 1
21	Niveau 7 - Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur
10	Niveau 8 - Troisième cycle ou école d'Ingénieur - doctorat

TABLEAU 4 : DESCRIPTION DE L'EMPLOI

01	Activités éducatives
02	Activités culturelles
03	Activités sportives
04	Actions sanitaires et psychosociales
05	Tranquillité publique - Prévention de la délinquance
06	Soutien à la parentalité
07	Accès à l'emploi
08	Soutien aux démarches administratives
09	Accès à la langue française
10	Accès au droit
11	Conflit d'usage
12	Conflit de voisinage
13	Médiation dans les transports
14	Accès aux services publics
15	Accès au logement
16	Correspondant de nuit
17	Médiation numérique
18	Appui à la citoyenneté
19	Appui à la dynamique des conseils citoyens
20	Appui à l'éco-responsabilité
21	Médiation chantier
22	Bataillons de la prévention
23	Cités de l'emploi
24	Cités éducatives

ARAR2X-0677

ASP 0677 04 22

AR2

Les adultes-relais ont été inscrits dans le code du travail, il y a un peu plus de 20 ans, pour permettre aux habitant(e)s des quartiers de la politique de la ville d'entrer dans un parcours d'insertion professionnelle et développer de nouvelles formes d'intervention sociale de terrain dans ces quartiers : faciliter l'accès aux droits, améliorer les relations avec les institutions et les personnes, contribuer à la cohésion sociale dans les territoires.

Ce livret d'accueil a été conçu pour répondre aux questions que se posent les employeurs des adultes-relais afin de faciliter la compréhension des objectifs et des procédures de ce dispositif.

À propos de L'ANCT

Née de la fusion du Commissariat général à l'égalité des territoires, de l'EPARECA et de l'Agence du numérique, l'Agence nationale de la cohésion des territoires est un nouveau partenaire pour les collectivités locales.

Sa création marque une transformation profonde de l'action de l'État : une action désormais plus en lien avec les collectivités territoriales pour faire réussir les projets des territoires.