



Le dispositif adultes-relais

Informations générales

Le dispositif vise la mise en place d'actions de médiation sociale dans les quartiers politique de la ville (QPV) afin d'améliorer les rapports sociaux entre les habitants au moyen d'une aide financière versée par l'Etat à l'employeur une fois le recrutement établi et à la date de début du contrat de travail.

▪ Les candidats

Pour être adulte-relais, les candidats doivent respecter des critères d'éligibilité :

- être âgé(e) de 26 ans au moins,
- être sans emploi ou bénéficiant d'un contrat « parcours emploi compétences »,
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

▪ Qui peut être employeur ?

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

- Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics,
- Les établissements publics locaux d'enseignement,
- Les établissements publics de santé,
- Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction,
- Les organismes de droit privé à but non lucratif,
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

▪ Les missions de l'adulte-relais

L'adulte-relais exerce des missions spécifiques décrites dans la convention qui peuvent être :

- accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social,
- 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,
- contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie,
- prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue,
- 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,
- contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

▪ La convention

La création d'un poste d'adulte-relais fait l'objet **d'une convention préalable** entre l'employeur et l'État (Préfet).

Elle précise :

- La nature du projet,
- La durée hebdomadaire de travail,
- Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire,
- **L'obligation de formation et de facilitation du parcours professionnel de l'adulte-relais par l'employeur pour aider à sa mobilité et à son retour vers le marché du travail,**
- Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention,

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

▪ Le contrat de travail

Le contrat de travail peut-être :

- à durée indéterminée (CDI),
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum renouvelable une fois - avec une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

La rupture du contrat de travail est possible dans les conditions du droit commun et aussi, à chaque date anniversaire du contrat de travail, par le salarié (préavis de 2 semaines à respecter) ou par l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse).

Le contrat de travail peut être à temps plein ou à temps partiel, mais ne peut être inférieur à la durée d'un mi-temps.

▪ Les domaines d'intervention et les thématiques

- Médiation liée au lien social et à la vie de quartier : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention culture/loisirs ;
- Médiation pour l'accès aux droits et aux services : Logement/habitat, emploi ;
- Participation citoyenne : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, démocratie participative ;
- Médiation dans le champ scolaire : Education/scolarité, parentalité ;
- Prévention et médiation dans les espaces publics et/ou privés : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, logement/habitat ;
- Médiation culturelle : Culture/loisirs, éducation/scolarité ;
- Médiation santé ;
- Médiation numérique : Emploi, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- Prévention et médiation dans les transports : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention éducation/scolarité.

- **Quelle rémunération ?**

La rémunération du salarié ne peut être inférieure au SMIC sur la base d'un temps plein de 35 heures.

- **Quelle est l'aide pour l'employeur ?**

Le montant annuel de l'aide financière de l'État par poste de travail à temps plein s'élève à 20 071€ au 1er juillet 2021. Le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.

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

- **Rupture possible de la convention**

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

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 également être résiliée par l'employeur. Celui-ci doit en avertir le préfet avec un préavis de deux mois.

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.

S'agissant d'une mesure discrétionnaire, le non-renouvellement d'une convention ne peut faire l'objet d'un recours.

- **Textes de référence**

Articles L. 5112-1-1, L. 5134-100 à L. 5134-109, R. 5112-23, R. 5112-24 et D. 5134-145 à D. 5134-160 du Code du travail.



CODE DU TRAVAIL

Les spécificités du dispositif dans le cadre du droit du travail

Articles du code du travail régissant le dispositif adultes-relais
(Articles L5134-100 et suivants - articles D 5134-145 et suivants)

Ces articles dérogent au droit commun

Ils sont communiqués à toutes fins utiles pour la rédaction du contrat de travail du salarié

▪ 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 et les autres territoires prioritaires des contrats de 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'Etat 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'Etat mentionné au I de l'article 5 de ladite loi et au plus tard le 1er janvier 2015.

▪ Article L5134-101

L'Etat 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 ans, 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^o de l'article L. 1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 5134-101, 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 L. 1243-1 et L. 1243-2, 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 L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, 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 L. 5134-104 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 L. 1243-8.

- **Article L5134-107**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-2, 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 L. 5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

- **Article L5134-108**

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'Etat. 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'Etat à l'emploi.

- **Article L5134-109**

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section – Voir ci-dessous.

- **Article D5134-145**

Les adultes-relais mentionnés à l'article L. 5134-100 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 L. 7231-1.

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 L. 5134-101 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'Etat.

- **Article D5134-149**

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet, et en présence de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, représentée par son délégué départemental.

- **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'Etat, 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 L. 5134-102.

- **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 L.5134-102.

- **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'Etat mentionnée à l'article L. 5134-108, 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'Etat 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 D. 5134-154 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 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

Informations à l'attention des employeurs

Informations aux employeurs (salaire, recrutement, accompagnement...)

A – LES AIDES

A.1 - Les aides de Pôle emploi aux employeurs privés et publics

A.1.1 Aides de Pôle emploi aux employeurs privés

Les aides de Pôle emploi concernent le recrutement, les déclarations et les cotisations :

- Aide au recrutement :
"[Je recrute](#)", une application gratuite pour vous accompagner dans vos recrutements.
Elle permet :
 - un accès rapide à l'ensemble des CV et aux profils correspondant à un besoin de recrutement ;
 - de visualiser le CV des candidats ;
 - de sélectionner des profils et les mettre en favoris ;
 - d'envoyer une proposition aux candidats par email, par téléphone ou via Pôle emploi etc.
- Aide à la rédaction d'offres attractives :
[Les guides d'aide à la rédaction et à la publication en ligne](#)
Pôle emploi met à votre disposition 2 documents pour vous accompagner dans la rédaction de vos offres et leur publication sur le site [pole-emploi.fr](#).
L'objectif est de vous aider à publier simplement des offres attractives, efficaces mais également conformes au cadre légal (en concertation avec les services gestionnaires départementaux quant à leur contenu).
- [La déclaration préalable à l'embauche](#)
- [La déclaration des contributions](#)
- [La fin du contrat de travail](#)

A.1.2 Aides de pôle emploi aux employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

- [La convention de gestion](#) consiste à confier à Pôle emploi la gestion administrative de l'indemnisation du chômage des anciens salariés.

A.2 - Le ministère du travail propose également des fiches pédagogiques et des conseils pour rédiger et publier des offres d'emploi et réussir le recrutement de futur salarié, sans discrimination à l'embauche et dans le respect de l'égalité hommes-femmes

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/litiges-individuels-et-c...>

A.3 - Accompagnement des structures employeuses

DLA : Le dispositif local d'accompagnement, est un dispositif public qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

<https://www.info-dla.fr/>

A.4 - Associations.gouv.fr : 1 000 points et centres de ressources sont répartis sur tout le territoire pour vous renseigner et vous accompagner.

<https://www.associations.gouv.fr/les-centres-de-ressources-pour-les-resp...>

A.5 - RNMA - Réseau National des Maisons des Associations

Les Maisons des associations ont pour but de fournir des outils pour répondre au mieux à tous les besoins : lieux de conseil et de formation dans tous les aspects de la vie des structures : création (choix d'un statut juridique), développement, difficultés rencontrées... Elles mettent également à disposition des moyens et des ressources (information, documentation, accompagnement de projets...)

<https://www.maisonsdesassociations.fr/17-pourquoi-des-maisons-des-associ...>

B - ÉVALUATION DU SALAIRE BRUT ET DU RESTE A CHARGE

B.1 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE

<input type="radio"/> ANNÉE <input checked="" type="radio"/> MOIS	
Coût total <i>Dépensé par l'entreprise</i>	1 593 €
Salaire brut <i>Brut de base inscrit dans le contrat de travail</i>	1 522 €
Salaire net <i>Salaire net avant impôt</i>	1 183 €
Salaire net après impôt <i>Versé sur le compte bancaire</i>	1 183 €

Pour estimer très facilement le coût d'un salarié, utilisez le **simulateur de l'URSSAF**.

Ci-dessus, une estimation du SMIC mensuel au taux maximum de la réduction générale de cotisations.

Au 1er octobre 2019, le reste à charge est quasiment nul sur les bas salaires. Néanmoins, il faut prendre en compte les dépenses obligatoires telles que la participation de l'employeur à la mutuelle de son ou ses salariés, etc.

Pour en savoir plus :

- DROM : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/exoneration-de-co...>
- dont Mayotte : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/mayotte-nouveaut...>
- Métropole : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotis...>

B.2 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC

Le site de l'Urssaf précise, concernant les agents non titulaires de droit privé (que sont les adultes-relais) :

« Les administrations, les établissements publics administratifs peuvent employer des salariés dans des conditions de droit privé. Les agents sont titulaires d'un contrat de travail régi par les dispositions du code du travail.

[Pour en savoir plus.](#)

Les employeurs publics prévu à l'article L5134-101 du code du travail, ne bénéficient pas de la « Réduction générale » des cotisations patronales (mais de quelques allègements).

Pour plus de précisions, contactez

- Vos services gestionnaires des rémunérations des établissements
- [L'URSSAF.](#)

C – Droit commun de l'accès à la formation des salariés adultes-relais des secteurs public et privé – Obligations des employeurs

C.1 Par l'article 5 de la convention, l'employeur s'engage à mobiliser le droit commun de la formation professionnelle et à permettre l'accès :

- aux formations de prise de poste lors d'un premier recrutement,
- à toute formation diplômante dans le champ de la médiation sociale ou dans d'autres secteurs et à toute action facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais (accès à la VAE, au bilan de compétences, appui à la recherche d'emploi, ...) pour aider à sa mobilité et à une sortie positive du dispositif,
- aux démarches de sensibilisation et d'information organisées par l'ANCT ou ses représentants.

C.2 Les obligations du droit commun

	Secteur privé	Secteur public / Collectivités territoriales
Formation	Obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de développement des compétences pour : <ul style="list-style-type: none">- Adapter les salariés à leur poste de travail- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi	Le CNFPT peut accueillir dans ses formations les adultes-relais employés en collectivités territoriales moyennant une convention préalable conclue avec leur délégation du CNFPT La copie de cette convention est à joindre au dossier de demande de

	Contacteur l'OPCO	convention Contacteur le CNFPT
Accompagnement	<p>Entretien professionnel tous les 2 ans avec obligation d'information du salarié sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La VAE - L'activation du compte personnel de formation (CPF) par le salarié - Les abondements que l'employeur peut financer - Le conseil en évolution professionnelle (Cf.OPCO) <p>Obligation d'un entretien professionnel renforcé tous les 6 ans avec un état des lieux récapitulatif</p> <p>Sanction financière pour les entreprises de plus de 50 salariés ; pour les autres, compétence des tribunaux en cas non-respect des obligations.</p>	<p>Les Centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale assurent l'accompagnement à la mobilité des agents.</p> <p>Les employeurs doivent s'en rapprocher dans le cadre de leur convention adulte-relais avec le préfet</p>

D – PLAN DE PROFESSIONNALISATION REGIONAL

Un plan d'accompagnement professionnel des adultes-relais vise à renforcer le droit commun pour la mobilité professionnelle des adultes-relais, la qualification professionnelle et l'optimisation de leurs interventions conformément à l'article 5 de la convention. Ce plan d'accompagnement professionnel relève de la compétence des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).