



LOI PORTANT CREATION DES EMPLOIS D'AVENIR

Les Emplois d'Avenir

Dans le cadre de la politique d'emploi du gouvernement, la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a été publiée au journal Officiel le 27 octobre 2012. Le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir et l'arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat ont été publiés le 1er novembre 2012.

Ce dispositif, destiné prioritairement au secteur non-marchand, tend, par décision des préfets de région, à s'ouvrir au secteur marchand et plus spécifiquement au secteur CHRD, sur tout le territoire national.

L'accélération des publications d'arrêtés préfectoraux de région permettant l'utilisation de ce dispositif par les entreprises du secteur CHRD et les nombreuses demandes émanant des UMIH départementales nous conduisent à vous proposer cette circulaire qui détaille le dispositif des emplois d'avenir.

Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés, et de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.



1. Bénéficiaires des emplois d'avenir

⇒ **Jeunes âgés de 16 à 25 ans** et les personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleur **handicapé de moins de 30 ans, sans emploi**, à la date de la signature du contrat, qui :

- Ne détiennent **aucun diplôme**
- **Ou qui sont titulaires d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnel** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de **niveau V (CAP, BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois**
- **Ou, à titre exceptionnel, qui ont atteint le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur (jusqu'à bac+3) et qui totalisent 12 mois minimum de recherche d'emploi sur les 18 derniers mois et qui résident :**
 - Dans une zone urbaine sensible (**ZUS**)
 - Ou dans une zone de revitalisation rurale (**ZRR**)
 - Ou dans un **département d'outre-mer**, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou à Mayotte

2. Employeurs concernés

Par exception, en dehors du secteur non-marchand, et dès lors qu'ils :

- Proposent une perspective de qualification et d'insertion durable et qu'ils appartiennent à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emploi - **secteur fixé par arrêté du préfet de région**
- Justifient de leur capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide de l'Etat
- Sont à jour des versements des cotisations et contributions sociales
- Ne visent pas à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, avec le recrutement d'un emploi d'avenir
- N'ont pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche de l'emploi d'avenir

les employeurs privés (assujettis à l'assurance chômage) sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir.

3. Caractéristiques du contrat de travail pour l'emploi d'avenir

a. Type de contrat

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du contrat unique d'insertion (CUI) et **prennent la forme**, pour les employeurs du secteur marchand, **d'un contrat initiative emploi (CIE)**. Les règles juridiques applicables sont donc identiques sous réserve des particularités suivantes.

b. Durée du contrat

Le contrat de travail peut prendre la forme d'un **contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 36 mois**. En cas de circonstances particulières liées à la situation ou au parcours du jeune, la durée

du CDD **peut être réduite à un minimum de 12 mois**. Dans cette éventualité, le prescripteur peut autoriser la prolongation du CDD dans la limite de 36 mois.

c. Temps de travail

En principe, le contrat est conclu pour un emploi à temps plein. Toutefois, si :

- le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie
- ou la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas un temps complet

la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel (minimum mi-temps) avec l'accord du salarié et après autorisation des prescripteurs.

d. Termes du contrat

Indépendamment des cas de fin ou ruptures habituels, le CDD peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative :

- du salarié, moyennant le respect d'un préavis de 2 semaines
- de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure de licenciement pour motif personnel.

Au terme d'un emploi d'avenir sous CIE/CDD, l'ex-salarié bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai.

4. Statut du salarié en emploi d'avenir

Le titulaire d'un emploi d'avenir **bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées au statut de salarié de l'entreprise** (congés, réglementation de la durée du travail, suivi médical...)

La rémunération des salariés est déterminée conformément aux **dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise**, sans pouvoir être inférieure au SMIC (règles applicables au CIE).

Un suivi personnalisé professionnel, voir social du bénéficiaire est assuré pendant le temps de travail par le prescripteur de l'aide.

Deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir, un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donné à l'emploi d'avenir est réalisé.

Pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle pour ce contrat, le salarié n'est **pas pris en compte dans le calcul des effectifs**, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

5. Les engagements de l'employeur

Ces engagements portent sur :

- Le contenu du poste proposé (activités et missions / compétences à acquérir / certifications, qualifications éventuellement envisagées) et sa position dans l'entreprise (organigramme si disponible)
- Les conditions d'encadrement (identification du supérieur hiérarchique direct) et de tutorat (identification du tuteur)
- **La qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée**
- Les actions de formation à réaliser prioritairement pendant le temps de travail pour l'acquisition de la qualification ou des compétences et les moyens mobilisés pour y parvenir
- Les modalités d'organisation du temps de travail afin de permettre les actions de formation
- Les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation

Les compétences acquises dans l'emploi d'avenir sont reconnues par :

- Une attestation de formation
- Une attestation d'expérience professionnelle
- Une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Une certification (diplôme, titre professionnel, CQP...) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide à **chaque échéance annuelle**.

En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, **le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat**.

6. L'aide de l'Etat pour l'emploi d'avenir (aide à l'insertion professionnelle)

Le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats initiative-emploi (CIE) est **fixé à 35% du taux horaire brut du SMIC**.

L'aide est versée pour une durée minimale d'un an et pour une durée maximale de 3 ans, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

L'aide est versée mensuellement après communication par l'employeur des justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié (par voie électronique - télé service SYLAE)

7. Procédure et prescripteurs des emplois d'avenir

Selon le statut du jeune, le prescripteur peut être soit :

- Pôle emploi
- La mission locale
- Cap Emploi (pour jeune reconnu travailleur handicapé)

1^{ère} étape : L'employeur, le salarié et le prescripteur **formalisent les engagements** (dossier d'engagement, annexe 1)

2^{ème} étape : L'employeur et le salarié **signent la demande d'aide à l'insertion professionnelle** (Cerfa n° 14830, annexe 2)

3^{ème} étape : Après accord de l'aide, **signature du contrat de travail (CIE)** entre l'employeur et le salarié.
