

Promesse de campagne de François Hollande, les emplois d'avenir offrent un soutien aux jeunes les plus éloignés du marché du travail. Alors que le taux de chômage des jeunes de moins de 26 ans atteint 25%, la probabilité pour un jeune sans qualification de trouver un emploi est particulièrement faible. Les emplois d'avenir visent donc à donner un nouvel espoir à la jeunesse la plus précaire en lui offrant des perspectives professionnelles. Ils offrent donc une solution juste et économiquement efficace.

La loi du 27 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir est entrée en vigueur au 1er novembre 2012. Sur l'objectif 100 000 emplois en 2013 et 50 000 supplémentaires en 2014, plus de 10 000 contrats ont déjà été signés.

Cette fiche technique présente :

- **Le fonctionnement du dispositif des emplois d'avenir (I) : bénéficiaires ; employeurs ; contrat ; obligations de l'employeur ; suivi du jeune.**
- **Un mode d'emploi à destination des employeurs pour recruter un jeune en emploi d'avenir (II)**
- **Un mode d'emploi à destination des jeunes souhaitant se faire recruter en emploi d'avenir (III)**
- **Les solutions au terme de l'emploi d'avenir (IV)**



1. LES EMPLOIS D'AVENIR, UN DISPOSITIF GLOBAL DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI :

1.1 LE DISPOSITIF CIBLE LES JEUNES SANS QUALIFICATION OU PEU QUALIFIÉS :

- Trois conditions sont nécessaires pour bénéficier d'un emploi d'avenir :
 - Etre âgé de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés)
 - Ne détenir aucun diplôme ou être titulaire d'un CAP/BEP
 - Uniquement pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, avoir été en recherche d'emploi au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois
- A titre exceptionnel, les résidents d'une zone urbaine sensible (ZUS), d'une zone de revitalisation rurale (ZRR)⁽¹⁾ ou en outre-mer peuvent bénéficier d'un emploi d'avenir dans des conditions assouplies :
 - Détenir un diplôme de niveau bac+3 maximum
 - Avoir été en recherche d'emploi au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois.

1.2 LE DISPOSITIF CIBLE EN PRIORITÉ LES EMPLOYEURS DU SECTEUR NON MARCHAND

- Par principe, les employeurs sont les organismes du secteur non marchand :
 - Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations)
 - Les collectivités territoriales (communes, départements et régions) et leurs groupements
 - Les autres personnes morales de droit public (établissements publics pour l'essentiel), à l'exception de l'État
 - Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ)
 - Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion)
 - Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés d'économie mixte notamment).
- Par exception, les entreprises du secteur marchand dans certains secteurs reconnus innovants au niveau régional (en matière de développement durable par exemple) : la liste de ces secteurs est fixée au niveau de chaque région par le Préfet, en collaboration avec le Président du Conseil régional. Elle est disponible sur le lien suivant : <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/employeur,2191/les-employeurs-du-secteur-marchand,16039.html>

1.3 L'EMPLOI D'AVENIR PREND LA FORME D'UN CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) CONCLU PRIORITAIREMENT À TEMPS PLEIN ET DONT LA RÉMUNÉRATION EST PARTIELLEMENT PRISE EN CHARGE PAR L'ÉTAT :

- La durée du contrat de travail dépend du statut juridique de l'employeur :
 - Lorsque l'employeur est une personne morale de droit public (collectivités territoriales et leurs groupements ; établissements publics), le contrat est nécessairement à durée déterminée.
 - Lorsque l'employeur est une personne morale de droit privé (associations ; groupements d'employeurs, etc), le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.
 - Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est en principe signé pour une durée de 36 mois. Toutefois, en cas de circonstances particulières liées à la situation du bénéficiaire ou au projet associé à l'emploi, il peut être conclu pour une durée inférieure à 36 mois et d'au moins 12 mois.

- L'emploi est en principe à temps plein, soit 35 heures par semaine. Toutefois, un contrat à temps partiel peut être conclu lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, notamment pour faciliter la formation.
- Le contrat est conclu sous la forme d'un Contrat unique d'insertion :
 - Soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non-marchand : CUI-CAE ⁽²⁾
 - Soit d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand CUI-CIE ⁽³⁾
- Une partie de la rémunération est prise en charge par l'Etat :
 - 75% du Smic brut pour les structures du secteur non-marchand (ou Smig à Mayotte)
 - 35% Smic brut pour les structures du secteur marchand (ou Smig à Mayotte)
 - Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un taux intermédiaire de 47% d'aide de l'Etat est appliqué.
 - Lorsque l'emploi est conclu dans le secteur non-marchand, l'employeur bénéficie également d'exonérations sociales et fiscales, dans la limite du SMIC :
 - Une exonération de la part patronale de cotisations de sécurité sociale due au titre des assurances sociales et des allocations familiales.
 - Une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.
 - Restent dues les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la part excédant la limite d'exonération, les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles, la contribution solidarité autonomie, les cotisations salariales, la CSG et la CRDS

Simulation pour un emploi à temps plein, le SMIC brut étant au 1er janvier 2013 de 1430 euros :

- Dans le secteur non marchand* : Le montant de l'aide est de 1072 euros par mois (75% du SMIC)
- Le reste à payer par l'employeur est de 358 euros hors cotisations et de 550 euros cotisations comprises.
- Dans le secteur marchand* : Le montant de l'aide est de 500 euros
- Le reste à payer par l'employeur est de 930 euros hors cotisations et 1145 euros cotisations comprises

1.4 L'EMPLOYEUR EST SOUMIS À L'OBLIGATION DE DÉSIGNER UN TUTEUR ET DE PROPOSER UNE FORMATION AU JEUNE RECRUTÉ EN EMPLOI D'AVENIR :

- Désigner nominativement au sein de la structure un tuteur, chargé de faciliter l'intégration du jeune et d'accompagner sa professionnalisation
- Proposer une formation au jeune en fonction des besoins de l'entreprise et des capacités du jeune :
 - Cette formation est éligible aux financements de droit commun des employeurs (OPCA, etc).
 - En complément de ces formations prises en charge par l'employeur, le référent du suivi du jeune (Mission locale ou Cap Emploi) peut proposer au jeune, en accord avec l'employeur, d'autres types de formation : formation courte avant la prise de poste ; formations dispensées par d'autres acteurs, tels que les conseils généraux
 - La formation se déroule en principe sur le temps de travail
 - La formation est reconnue par une « attestation d'expérience professionnelle » qui décrit les compétences développées (le modèle figure dans le document d'engagement)

1.5 LE DÉROULEMENT DE L'EMPLOI D'AVENIR DONNE LIEU À UN SUIVI DU JEUNE PAR LES MISSIONS LOCALES OU CAP EMPLOI

- Un suivi personnalisé est organisé et donne lieu à des rencontres régulières entre le référent unique, le jeune et le tuteur.
- En accord avec l'employeur et le jeune, le parcours de formation du jeune peut être adapté tout au long du contrat.

2. RECRUTER UN JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR, MODE D'EMPLOI POUR L'EMPLOYEUR :

- Déposer une offre au Pôle Emploi ou dans une Mission locale (ou dans un Cap Emploi pour les travailleurs handicapés)
- L'organisme dépositaire de l'offre vous propose une liste de candidats sélectionnés en fonction de votre besoin et du projet professionnel du jeune.

- Si le candidat vous convient, remplir auprès d'une mission locale (ou de Cap Emploi) une demande d'aide emploi d'avenir (Cerfa) et un document d'engagements et de suivi comprenant :
 - Le descriptif du poste
 - Les actions d'accompagnement et de formation prévues.
- Signer avec le jeune un contrat de travail (CDI ou CDD)
- La signature de l'emploi d'avenir entraîne immédiatement la désignation d'un référent de suivi personnalisé de la Mission locale ou de Cap Emploi, qui sera votre interlocuteur unique tout au long du contrat :
 - Aide à la construction du parcours de formation du jeune
 - Renseignement sur les financements possibles

3. SE FAIRE RECRUTER EN EMPLOI D'AVENIR, MODE D'EMPLOI POUR LE JEUNE :

- Prendre contact avec l'agence Pôle emploi ou la Mission locale (ou Cap Emploi pour les travailleurs handicapés) :
 - Un conseiller de la structure contactée vous renseigne sur les emplois d'avenir et s'assure que votre profil répond aux conditions d'accès
 - Si le diagnostic du conseiller est concluant, un contact est établi avec un ou des employeurs qui répondent à votre projet professionnel
- Lorsque votre candidature est retenue par un employeur, cosigner avec la Mission locale (ou Cap emploi pour un jeune reconnu travailleur handicapé) une demande d'aide emploi d'avenir et un document d'engagement et de suivi comprenant :
 - Le descriptif du poste
 - Les actions d'accompagnement et de formation prévues
- Signer un contrat de travail avec l'employeur (CDI ou CDD)

4. LA FIN DE L'EMPLOI D'AVENIR :

L'emploi d'avenir peut prendre fin soit en raison de la rupture du contrat, soit de son arrivée à terme.

4.1 LA RUPTURE OU LA SUSPENSION DU CONTRAT :

- La rupture ou de la suspension à l'initiative du salarié (Article L5134-28 du Code du Travail) :
 - Le CUI-CAE peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.
 - Le CUI-CAE peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrande visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.
 - Lorsque le CUI-CAE est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.
- La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur :
 - Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat associé à l'emploi d'avenir peut être rompu pour faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (article L. 1243-1 du Code du travail)
 - Il peut également être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative 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 d'entretien préalable prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail.
- Lorsque le contrat est à durée indéterminée, les règles de droit commun en matière de licenciement s'appliquent.
 - Le titulaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. 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.
- La rupture du contrat peut également se faire par accord entre le titulaire d'un emploi d'avenir et l'employeur, sous la forme d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

4.2 LE TERME DU CONTRAT :

- Au plus tard deux mois avant l'échéance du contrat, un bilan de parcours du jeune est réalisé par le référent de suivi personnalisé : ce bilan sert de socle pour remplir l'attestation d'expérience professionnelle.
 - Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par l'un des documents suivants :
 - Une attestation de formation
 - Une attestation d'expériences professionnelle
 - Une validation des acquis de l'expérience (VAE).
 - Une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
 - A l'issue de l'emploi d'avenir, deux suites sont possibles :
 - Une pérennisation du poste par un recrutement du jeune en contrat de droit commun
 - En cas de non maintien dans l'emploi, le référent de suivi personnalisé examine les pistes professionnelles envisageables en fonction des compétences acquises pendant l'emploi : formation complémentaire ; offre d'emploi.
- Le Gouvernement a mis en place un site d'information sur les emplois d'avenir :
- www.lesemploisdavenir.gouv.fr

(1) La liste des ZUS et ZRR est disponible sur les sites suivants:

- <http://sig.ville.gouv.fr/Atlas/ZUS/> (ZUS)
- <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/liste-des-communes-%C3%A9ligibles-aux-zrr-en-vigueur?rech=1> (ZRR)

(2) Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur non marchand des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

(3) Le contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi (CUI-CIE) constitue la déclinaison, dans le secteur marchand, du «contrat unique d'insertion».

Ce document est édité par la Maison des Elus :
FNESR -Condorcet -Communes de France

Nicolas Soret - Directeur Général / 01 53 20 46 36 / n.soret@maisondeselus.fr