

Emplois d'avenir

(Sous la forme d'un contrat CAE)

Références

Vu la Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Vu le décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

Vu le décret n°2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7,8 et 13 de la Loi portant création des emplois d'avenir

Vu le décret n°2012-1207 du 31 octobre 2012 relatif à l'entrée en vigueur de décrets et d'un arrêté

Vu l'arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide

Vu le décret n°2013-37 du 10/01/2013 fixant le taux de cotisation CNFPT à 0.50%

Date de mise en œuvre

La mise en œuvre des emplois d'avenir est effective à partir du 1^{er} novembre 2012

Principe

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi.

◆ Obligations de la collectivité

- Délibération autorisant l'autorité territoriale à signer la convention, le contrat et tout acte nécessaire à la mise en œuvre du dispositif
- Signature de la convention tripartite et du contrat (sous forme de contrat CAE)
- Désignation d'un tuteur
- Bulletin n°2 du casier judiciaire
- Visite médicale auprès de la médecine professionnelle (article R4624-10)
- Déclaration préalable à l'embauche

Forme de l'engagement

Pour les collectivités et établissements publics, l'emploi d'avenir est conclu sous forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Le contrat de droit privé sera règlementé par le Code du travail.

- ◆ La signature du contrat de travail ne pourra se faire qu'après la signature de la convention.

♦ **Bénéficiaires - conditions**

♦ **1 ère condition**

- Etre sans emploi et sans qualification ou peu

♦ **2^{ème} condition**

- Etre âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat
- Etre reconnu travailleur handicapé âgés de moins de 30 ans

♦ **3^{ème} condition**

- Ne détenir aucun diplôme
Ou
- Ne détenir qu'un diplôme de niveau CAP ou BEP et être à la recherche d'un emploi depuis au moins 6 mois sur les douze derniers mois.

Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L5134-19-1, cette durée peut être inférieure à six mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient. Cette mesure entre en vigueur le 23 février 2014. (Article L5134-161 du code du travail)

Ou

- Détenir un diplôme bac + 3 résidant dans les zones prioritaires (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale) en recherche d'emploi depuis au moins douze mois sur les dix-huit derniers mois. (Art. L5134-118 et R5134-16)

Durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être à durée déterminée, dans ce cas il est conclu pour une durée maximale de **36 mois**.

Dérogation : en cas de circonstances particulières il peut être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à douze mois. (Art. L5134-115)

Dérogation : il est possible de prolonger le contrat jusqu'à 5 ans afin de permettre au bénéficiaire d'achever sa formation professionnelle. (Art. R5134-167)

Suspension du contrat de travail

♦ **Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre :**

- D'effectuer une évaluation en milieu du travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle, en accord avec son employeur
- D'accomplir une période d'essai concernant une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois.

Temps de travail

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps complet.

Dérogation : lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi des actions de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, dans ce cas la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, sans être inférieure à 17h30, celle-ci pourra être modifiée par la suite. (Art. L 5134-116)

Dans ce cas il faudra l'accord du salarié et l'autorisation de l'autorité ayant pris la décision d'attribution de l'aide financière. (Art. L.5134-116)

Tutorat

♦ Définition de la mission de tuteur : article R 5134-39

- L'employeur doit désigner une personne qualifiée et volontaire
- Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.
- Le tuteur ne peut pas suivre plus de trois salariés en emploi d'avenir. (Art. R 5134-38)

♦ Le salarié doit bénéficier d'un suivi personnalisé auprès de :

- Du pôle emploi
- De la mission locale
- De cap emploi
- Du Président du Conseil Général pour les jeunes bénéficiaires du RSA

Formation

Obligation de formation pendant la durée du contrat. (Art. L 5134-114)

La collectivité employeur devra obligatoirement s'acquitter d'une cotisation auprès du CNFPT en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n°84-53, le taux est fixé à 0.50% de la rémunération brute versée. (Art. L 5134-110)

Les formations sont en priorité suivies sur le temps de travail. La rémunération est maintenue pendant le temps de formation.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience (art. L 6411-1) ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. (L 5134-11)

L'aide financière

L'arrêté du 31 octobre 2012 fixe le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir à 75% du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Fin de l'emploi d'avenir

Le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant un an à compter du terme de son contrat. Si le salarié est recruté, il est dispensé de période d'essai. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible. (Art. L 5134-115) le salarié pourra prétendre à un contrat d'apprentissage à la suite de son emploi d'avenir. (Art. L 5134-117)

- ♦ **Un bilan relatif au projet professionnel sera réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir. (L5134-112)**

Cotisations (salaire SMIC)

Cotisations salariales 2015		Cotisations patronales 2015	
• CSG déductible	5.10	• FNAL	0.10
• CSG non déductible	2.40	• Solidarité autonomie	0.30
• CRDS	0.50	• Accident	1.70
• Maladie	0.75	• Ircantec	3.96
• Vieillesse	0.30	• Pôle emploi	6.40
• Vieillesse	6.85	• CNFPT	0.50
• Ircantec	2.64	• Le cas échéant cotisation transport	