

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Contrat emploi d'avenir : l'administration donne des précisions

Dans un document sous forme de « questions/réponses », l'administration donne des précisions importantes concernant les emplois d'avenir. [Les emplois d'avenir : petits rappels utiles](#) [L'emploi d'avenir est un contrat ...](#)

Sommaire

- Les emplois d'avenir : petits rappels utiles
- Les précisions de l'administration
- Références

Dans un document sous forme de « questions/réponses », l'administration donne des précisions importantes concernant les emplois d'avenir.

Les emplois d'avenir : petits rappels utiles

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion à destination des jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique.

Il comporte des engagements réciproques entre un jeune, un employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Il a été instauré par la loi du 26/10/2012 (loi n° 2012-1189, JO du 27/10/2012).

Les bénéficiaires

L'emploi d'avenir est exclusivement réservé aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

Être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus ;

- Être sans emploi ;
- Avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (niveau BAC) ;
- Connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics.

La difficulté d'insertion est remplie lorsque le jeune a connu une période de 6 mois de recherche d'emploi dans les 12 derniers mois.

Outre les conditions précitées, bénéficient d'un accès prioritaire les jeunes qui résident :

- Dans une ZUS (Zone Urbaine Sensible) ou une ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) ;
- Dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Bénéficient d'un régime dérogatoire les jeunes reconnus travailleurs handicapés, la limite d'âge est portée de 25 ans à 30 ans.

Par ailleurs, sont susceptibles de bénéficier d'un emploi d'avenir, même s'ils possèdent un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV de la nomenclature officielle, les jeunes qui répondent aux critères cumulatifs suivants :

- Avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois,

- Et résider en ZUS, en ZRR, dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Employeurs concernés

Sont concernés par ce dispositif :

- Les organismes de droit privé à but non lucratif, type associations ;
- Les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- Les autres personnes morales de droit public ;
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- Les employeurs du secteur marchand relevant de certains secteurs d'activité et proposant au salarié une perspective de formation qualifiante et d'insertion professionnelle durable.

Sont exclus du dispositif :

- L'État ;
- Le particulier employeur.

Nature du contrat= CUI

Principe majeur : le contrat dans le cadre « emploi d'avenir » prend la forme d'un CUI (CUI-CIE ou CUI-CAE).

Le contrat est un CDI ou un CDD dans la durée minimum est fixée à 1 an et sa durée maximale (renouvellements et prolongements inclus) est de 3 ans.

A titre dérogatoire, le contrat CDD peut être prolongé, dans la durée de 5 ans, pour achever une formation.

La durée du travail peut être :

- Soit un temps plein ;
- Soit un temps partiel avec un minimum correspondant à la moitié de la durée légale (soit 17h30/semaine).

Aides employeur

Nous avons consacré une actualité spécifiquement consacrée à cette thématique, que la présente circulaire confirme et que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

Les précisions de l'administration

Conclure deux emplois d'avenir à temps partiel avec le même jeune

Compte tenu des problématiques particulières des petites collectivités territoriales (manque de moyens, pas de besoins nécessitant un recrutement à temps plein), il leur est ouvert, par dérogation à l'interdiction du cumul des CAE, la possibilité de conclure deux emplois d'avenir à temps partiel avec un même jeune.

Cette possibilité s'applique pour les jeunes en emploi d'avenir embauchés par les petites collectivités territoriales qui ne peuvent recruter à temps plein.

Concrètement, la mise en application de la dérogation se fait comme suit :

- Le jeune est recruté de manière simultanée (mêmes dates d'embauche et de prise en charge) et pour la même durée par deux collectivités territoriales ;
- Le jeune est recruté sur deux contrats à mi-temps ;
- La durée hebdomadaire de chaque contrat ne peut en aucun cas être inférieure à 17h30 ;
- La prise en charge financière totale pour chaque jeune ne saurait être supérieure à 35 heures ;
- La possibilité de cumul ne peut pas concerner plus de 2 collectivités territoriales (au-delà, il est conseillé de se tourner vers un tiers employeur) ;
- Le jeune est recruté dans des collectivités géographiquement proches et sur des activités similaires de façon à ce qu'il acquiert une expérience cohérente;

- Les 2 emplois d'avenir sont suivis par le même conseiller de la mission locale référente.

Extrait de la publication de la DGEFP

Compte tenu des problématiques particulières des petites collectivités territoriales (manque de moyens, pas de besoins nécessitant un recrutement à temps plein), il leur est ouvert, par dérogation à l'interdiction du cumul des CAE, la possibilité de conclure deux emplois d'avenir à temps partiel avec un même jeune.

Cette possibilité s'applique pour les jeunes en emploi d'avenir embauchés par les petites collectivités territoriales qui ne peuvent recruter à temps plein.

La mise en oeuvre opérationnelle s'effectue de la manière suivante :

- le jeune est recruté de manière simultanée (mêmes dates d'embauche et de prise en charge) et pour la même durée par deux collectivités territoriales ;
- le jeune est recruté sur deux contrats à mi-temps. La durée hebdomadaire de chaque contrat ne peut en aucun cas être inférieure à 17h30 ; la prise en charge financière totale pour chaque jeune ne saurait être supérieure à 35 heures. La possibilité de cumul ne peut pas concerner plus de deux collectivités territoriales (au-delà, il est conseillé de se tourner vers un tiers employeur) ;
- le jeune est recruté dans des collectivités géographiquement proches et sur des activités similaires de façon à ce qu'il acquiert une expérience cohérente;
- les deux emplois d'avenir sont suivis par le même conseiller de la mission locale référente.

Un employeur qui vient de licencier peut-il recourir à un emploi d'avenir ?

A/ Dans le secteur non-marchand :

Selon la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, un nouvel article L5134- 21-2 a été instauré concernant l'emploi d'avenir sous forme CAE et les licenciements :

- Il n'est ainsi pas possible d'attribuer une aide lorsque l'emploi d'avenir est recruté pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ;
- En revanche, un employeur peut recruter un emploi d'avenir s'il a procédé à un licenciement économique de manière récente. Il convient néanmoins de vérifier avec attention que l'employeur a bien la capacité, en particulier financière, de maintenir l'emploi le temps du versement de l'aide.

Une adaptation du Cerfa est en cours pour prendre en compte ces évolutions.

B/ Dans le secteur marchand

Selon les dispositions de l'article L 5134-68 du code du travail, applicable aux contrats d'avenir sous forme d'un CIE, il ne peut être attribué d'aide lorsque l'emploi d'avenir est recruté :

- Pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ;
- Ou lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

Extrait de la publication de la DGEFP

II-12) Est-il possible de prescrire un emploi d'avenir à un employeur qui vient de licencier ?

- Pour les CAE et emplois d'avenir du secteur non-marchand

La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a introduit un nouvel article L5134- 21-2 applicable aux CAE et relatif aux licenciements. Il n'est ainsi pas possible d'attribuer une aide lorsque l'emploi d'avenir est recruté pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

Un employeur du secteur non-marchand peut en revanche recruter un emploi d'avenir s'il a procédé à un licenciement économique de manière récente. Il convient néanmoins de vérifier avec attention que l'employeur a bien la capacité, en particulier financière, de maintenir l'emploi le temps du versement de l'aide (article L. 5134-111 du code du travail).

Une adaptation du Cerfa est en cours pour prendre en compte ces évolutions.

· Pour les emplois d'avenir du secteur marchand

Les dispositions de l'article L5134-68 applicables aux CIE s'appliquent également aux emplois d'avenir marchands. Il ne peut par conséquent être attribué d'aide lorsque l'emploi d'avenir est recruté pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'embauche.

Quelles conséquences peuvent avoir des arrêts de travail ?

A l'instar des autres contrats CUI, l'arrêt de travail pour maladie, maternité, a pour conséquence :

- La suspension du contrat de travail ;
- La suspension du versement de l'aide ;
- Le terme du contrat (en cas de CDD bien entendu) n'est pas modifié.

Extrait de la publication de la DGEFP

III-2) Un arrêt (pour cause de maladie ou de maternité) prolonge-t-il la durée de l'emploi d'avenir ?

Comme pour les autres CUI, l'arrêt a pour conséquence la suspension du contrat de travail et la suspension du versement de l'aide, mais ne modifie pas le terme prévu de l'aide, ni celui du contrat s'il est à durée déterminée.

Quels sont les motifs de rupture d'un emploi d'avenir conclu en CDD ?

Le contrat CDD peut être rompu :

- En cas de faute grave ou faute majeure du salarié ;
- Accord des parties ;
- Embauche en CDI ou CDD de plus de 6 mois chez un autre employeur ;
- Suivi d'une formation qualifiante ;
- Rupture 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 ;
- Rupture 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 prévue à l'article L. 1232-2 (article L.5134-115 du code du travail).

Nota : l'employeur qui rompt le contrat est tenu de le signaler à l'ASP et au prescripteur dans un délai de 7 jours (transmission papier avec le Cerfa ad hoc ou signalement effectué directement sur le portail employeurs, SYLAé).

Extrait de la publication de la DGEFP

III-3) Quels sont les motifs de rupture d'un emploi d'avenir conclu en CDD ?

Un CDD associé à un emploi d'avenir peut être rompu dans plusieurs situations :

- faute grave ou faute majeure du salarié, accord des parties (article L.1243-1 du code du travail) ;
- embauche en CDI ou CDD de plus de six mois chez un autre employeur ou suivi d'une formation qualifiante (article L.5134-28 du code du travail) ;

- rupture à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou 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 prévue à l'article L. 1232-2 (article L.5134-115 du code du travail).

L'employeur qui rompt le contrat est tenu de le signaler à l'ASP et au prescripteur dans un délai de 7 jours (transmission papier avec le cerfa ad hoc ou signalement effectué directement sur le portail employeurs, SYLAé).

Un recrutement d'un travailleur handicapé en emploi d'avenir permet-il de remplir son obligation légale ?

Les personnes recrutées en emploi d'avenir, sous réserve qu'elles répondent aux critères définis par le code du travail (article L. 5212-13), sont comptabilisées lors de la DOETH et permettent de remplir l'obligation légale d'emploi de 6% de l'effectif des entreprises de droit privé dont l'effectif est de 20 salariés et plus.

Extrait de la publication de la DGEFP

III-6) Les emplois d'avenir reconnus travailleurs handicapés sont-ils comptabilisés pour le calcul de la DOETH ?

Les structures de droit privé à partir de 20 salariés ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur doit chaque année déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé.

Chaque personne est prise en compte quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail. Les personnes en contrat aidé (y compris en emploi d'avenir) qui répondent aux critères définis à l'article L. 5212-13 du code du travail sont donc comptabilisées lors de la déclaration annuelle.

Références

Extrait du « Questions-réponses » actualisé relatif aux emplois d'avenir 29 mai 2013, DGEFP

LOI n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, JO du 27 octobre 2012