EMPLOI D'AVENIR

GÉNÉRALITÉS

TEXTES

- Loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 (article 1) - JO du 27 octobre ;
- Décret 2012-1207 du 31/10/2012 ;
- Décret 2012-1210 du 31/10/2012 ;
- Décret 2012-1211 du 31/10/2012 ;
- Arrêté du 31/10/2012.

MISE EN PLACE

Les emplois d'avenir peuvent être conclus à compter du 1^{er} novembre 2012. Ils ouvrent droit dans certains cas à des aides et des exonérations sociales.

EMPLOYEUR ET SALARIÉS VISÉS

Employeurs

La loi a prévu que les emplois d'avenir s'adressaient principalement aux employeurs du secteur non marchand dans des secteurs d'activités considérés comme prioritaires.

Ces secteurs sont déterminés par le schéma d'orientation régional établi par les préfets de région.

Articles R. 5134-162 à R. 5134-164 nouveaux du Code du travail

Seul peut bénéficier de l'aide à l'emploi d'avenir l'employeur qui :

Article R. 5134-165 du Code du travail

- propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;
- appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Ces secteurs sont fixés par arrêté du préfet de région, compte tenu des priorités définies au schéma d'orientation régional.

Pour le secteur privé, sont concernés :

- les organismes à but non lucratif ;
- les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification ;
- les structures d'insertion par l'activité économique ;
- les employeurs du secteur marchand, sous des conditions de secteur d'activité et de parcours à proposer au salarié (à préciser par décret).

Article L. 5134-111 du Code du travail

Les employeurs doivent justifier d'une certaine capacité à maintenir l'emploi.

Salariés

Sont concernés les jeunes âgés de **16 à 25** ans au moment de la signature du contrat, sans qualification ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Pour les travailleurs handicapés, les âges pour être éligibles à l'emploi d'avenir vont de **16** ans à moins de **30** ans.

Article L. 5134-110 du Code du travail

Sont concernés, les salariés :

- qui ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles du niveau CAP ou BEP, et totalisent une durée de **6** mois minimum de recherche d'emploi au cours des **12** derniers mois ;
- soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de **12** mois minimum de recherche d'emploi au cours des **18** derniers mois.

Emplois concernés

Les emplois d'avenir visent des activités présentant :

- un caractère d'utilité sociale ou environnementale ;
- ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Ces emplois concernent en priorité les jeunes résidant dans :

- des zones urbaines sensibles ;
- dans les zones de revitalisation rurale ;
- dans les DOM ;
- à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- ou dans les territoires où les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L. 5134-110 du Code du travail

CONTRAT DE TRAVAIL

Cadre du contrat unique d'insertion

Les emplois d'avenir sont conclus dans le cadre :

- du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand ;
- du contrat initiative-emploi (CIE) pour le secteur marchand, y inclus dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les règles de fonctionnement de ces contrats aidés s'appliquent, sous réserve d'adaptation.

Article L. 5134-112 du Code du travail

Temps de travail

L'emploi d'avenir est en principe à temps plein. Il peut être conclu, dans certains cas, à temps partiel (minimum : mi-temps). L'accord du salarié et de l'administration sont alors requis.

Article L. 5134-116 du Code du travail

CDD ou CDI

Le contrat de travail peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

Article L. 5134-116 du Code du travail

Durée du CDD

La durée du CDD est de **36** mois et peut, en cas de circonstances particulières, être inférieure (minimum de **12** mois). À la fin d'un CDD, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant **1** an chez son ancien employeur.

Aides et exonérations

Aide de l'État

L'État peut verser aux employeurs une « aide à l'insertion professionnelle », pour **1** an minimum et **36** mois maximum ou au-delà si le CDD est prolongé (dans la limite de la durée du contrat de travail).

Cette aide est fixée :

- **75** % de la rémunération brute au niveau du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand ;
- pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrat initiative-emploi (secteur marchand), il est fixé à **35** % du taux horaire brut du SMIC dans le cas général et à **47** % pour les entreprises d'insertion ou groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Arrêté du 31 octobre 2012 – article 2

Cette aide est attribuée compte tenu notamment d'engagements de l'employeur (contenu du poste, conditions d'encadrement du jeune, etc.).

En cas de non-respect de ses engagements l'employeur pourra être amené à rembourser les aides publiques.

Article L. 5434-114 du Code du travail

Exonération

Les contrats d'avenir relevant du régime du CAE ouvriront droit à une exonération de cotisations patronales.