

Les emplois d'avenir

L'emploi d'avenir, créé par la loi du 26 octobre 2012, a pour objet «de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi, soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emploi».

(Article L5134-110 du code du travail).

► Le public concerné

L'emploi d'avenir s'adresse pour l'essentiel au secteur non marchand dont les associations.

Il concerne :

- Des jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés)
- Sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP
- En recherche d'emploi.

A titre exceptionnel jusqu'au niveau bac +3, les jeunes sans emploi résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation rurale.

► La demande d'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle

La conclusion d'un emploi d'avenir ne donne plus lieu à une convention individuelle mais à une demande d'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle par le biais d'un formulaire.

Cette aide est attribuée au vu des engagements de l'employeur notamment sur le contenu et la position du poste, les conditions d'encadrement et de tutorat, la qualification ou les compétences à acquérir, les actions de formation, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les possibilités de pérennisation des activités.

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

Dans le secteur non marchand, l'aide est fixée à 75 % du Smic sur 12 et 36 mois maximum, sans pouvoir excéder le terme du contrat. A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de 36 mois peut être autorisée par l'autorité administrative.

L'aide ne peut être attribuée lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales (Article L5134-21-2 du code du travail). La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle sera subordonnée au contrôle du respect par l'employeur de ses engagements au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir (article L5134-114 du code du travail).

► La reconnaissance des parcours professionnels

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

À l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification peut prétendre aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

(Article L5134-117 du code du travail).

► Le suivi des bénéficiaires

Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré pendant le temps de travail par Pôle Emploi ou par les missions locales. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est notamment réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir. (Article L5134-112 du code du travail).



► Le contrat de travail

● Nature et durée du contrat

L'emploi d'avenir prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Sous réserve des dispositions spécifiques, les règles du CUI-CAE s'appliquent aux emplois d'avenir à savoir : désignation d'un tuteur et d'un référent, périodes d'immersion...

Le contrat peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée de 36 mois. En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu pour une durée moindre, sans être inférieure à douze mois. S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

(Article L5134-115 du code du travail).

NB : Un contrat à durée déterminée saisonnier peut, sous conditions, être associé à un emploi d'avenir.

● Durée hebdomadaire de travail

La durée de travail est fixée à 35 heures par semaine. Toutefois, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action 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, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié et après autorisation de l'autorité administrative, sans pouvoir être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein (17,5H/semaine).

(Article L5134-116 du code du travail)

● Rupture du contrat

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu, selon les règles de droit commun, à l'initiative de l'employeur (licenciement), à l'initiative du salarié (démission) ou par accord des parties.

Le contrat à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée selon l'article L1243-1 et suivant du code du travail : accord des deux parties, faute grave, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail. Il peut également être rompu pour suivre une formation, en cas d'embauche extérieure du salarié en CDI ou CDD d'au moins 6 mois (article L5134-28 du code du travail). Et enfin nouveauté de l'emploi d'avenir, le contrat 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 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 de licenciement (Article L5134-115 code du travail).

Le bénéficiaire 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.

► «Sylae»

Un téléservice, dénommé «Sylae» (Système de libre accès des employeurs) est mis en place par l'Agence de services et de paiement (ASP) afin de faciliter la gestion des contrats et le versement des aides attribuées au titre des contrats CAE et emploi d'avenir.



aglca@aglca.asso.fr | www.aglca@asso.fr

MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE | 2 Boulevard Irène Joliot Curie | CS 70270 | 1006 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél 04 74 23 29 43 | Fax 04 74 23 65 26

Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 9h00 à 21h00



contact@ain-profession-sport.fr | www.ain-profession-sport.net

AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE | ZI Domagne | 01250 Ceyzériat
Tél 04 74 22 50 57 | Fax 04 74 22 72 61

Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Rédaction : Marie-Pierre BERUT (aglca) - Christine MARQUES (ain profession sport et culture)