

Questions-réponses actualisé relatif aux emplois d'avenir 6 février 2015

Rappel : les emplois d'avenir sont conclus sous la forme, selon le cas, des contrats d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non-marchand, ou des contrats initiative emploi dans le secteur marchand. Les dispositions relatives à ces contrats s'appliquent sous réserve des dispositions spécifiques à l'emploi d'avenir.

Textes d'application

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

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir

Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

L'ensemble des documents à consulter pour la mise en œuvre des emplois d'avenir sont disponibles dans la rubrique partenaires du site emplois d'avenir : www.lesemploisdavenir.fr/

Les ajouts et modifications apportés par la version du 29 mai 2013 sont **en vert**. Les ajouts et modifications apportés par la version du 19 septembre 2013 sont **en rouge**. Les ajouts et modifications apportés par la version du 6 février 2015 sont **en violet**.

Sommaire

I- Comment apprécier les critères d'éligibilité des jeunes aux emplois d'avenir ?	4
I-1) Comment apprécier le critère d'âge ?	4
I-2) Comment s'apprécie la reconnaissance de travailleur handicapé ?	4
I-3) Quels sont les niveaux de qualification des jeunes éligibles ?	4
I-4) Comment identifier les jeunes susceptibles de bénéficier d'un emploi d'avenir ?	4
I-5) Comment vérifier si un jeune réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ?	5
I-6) Quel est l'impact de l'entrée en vigueur des nouveaux quartiers prioritaires de la ville au 1 ^{er} janvier 2015 ?	5
I-7) Comment s'apprécie le critère de durée de recherche d'emploi pour les jeunes peu qualifiés et les jeunes qualifiés résidant en QPV ?	6
I-8) Quels sont les impacts de l'évolution du périmètre des zones de revitalisation rurale (ZRR) ?	7
I-9) Comment apprécier les critères d'éligibilité au moment du renouvellement de l'emploi d'avenir ?	8
I-10) Est-il possible de prescrire un emploi d'avenir à un jeune auto-entrepreneur ?	9
II- Qui sont les employeurs éligibles aux emplois d'avenir et selon quel régime de prise en charge ?	9
II-1) Dans le secteur marchand, comment prendre en compte les employeurs ayant signé des conventions-cadres avec l'Etat ?	9

II-2) Quels employeurs peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir du secteur non-marchand ?.....	9
II-3) Les établissements scolaires peuvent-ils recruter en emplois d'avenir ?.....	11
II-4) Quel régime de prise en charge pour les SIAE ?.....	11
II-5) Quelles sont les possibilités de mutualisation entre employeurs?.....	13
II-6) Quel régime de prise en charge pour les GEIQ et groupements d'employeurs?	19
II-8) Les missions locales peuvent-elles recruter en emploi d'avenir, et dans ce cas s'auto-prescrire des contrats ?.....	20
II-9) Quelles sont les options possibles en matière d'assurance chômage pour les employeurs publics d'emplois d'avenir ?.....	20
II-10) Quel est le reste à charge pour les employeurs ?	20
II-11) Faut-il sélectionner les employeurs en fonction de leur taille ?.....	21
II-12) Comment vérifier l'obligation de l'employeur d'être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ?	21
II-13) Est-il possible de prescrire un emploi d'avenir à un employeur qui vient de licencier ?.....	22
II-14) Est-il possible de réaliser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (antérieurement périodes d'immersion) dans le cadre des emplois d'avenir ?.....	22
II-15) Comment s'articulent professions réglementées et emplois d'avenir?.....	23
II-16) Sur quels critères négocier avec les employeurs du secteur marchand?	26
II-17) Les emplois d'avenir sont-ils comptabilisés dans les plafonds d'emploi des opérateurs de l'Etat (établissements publics nationaux)?	27
II-18) Est-il possible de recruter des « emplois d'avenir à l'international » ?	27
II-19) Quel régime de prise en charge pour les entreprises adaptées ?	27
III- Questions réglementaires diverses sur le contrat	28
III-1) Quelles sont les possibilités d'annualisation du temps de travail pour les EAV ?.....	28
III-2) Un arrêt (pour cause de maladie ou de maternité) prolonge-t-il la durée de l'emploi d'avenir ?	28
III-3) Quels sont les motifs de rupture d'un emploi d'avenir conclu en CDD ou en CDI ?	28
III-4) Quels sont les règles relatives à la période d'essai ?.....	29
III-5) Quelles sont les possibilités de recours au temps partiel ?.....	30
III-6) Les emplois d'avenir reconnus travailleurs handicapés sont-ils comptabilisés pour le calcul de la DOETH ?	30
III-7) Les emplois d'avenir peuvent-ils effectuer des heures complémentaires et supplémentaires ?.....	30
III-8) Comment sont fixées les conditions de travail pour les jeunes recrutés par des employeurs de droit public ?.....	30
III-9) Quelles sont les procédures à appliquer en cas de refus d'attribution d'une aide ou de retrait d'une décision d'attribution d'un emploi d'avenir (ancienne résiliation) ?.....	31
III-10) Est-il possible de prolonger un emploi d'avenir pour achever une action de formation ?	31
III-11) A quelles conditions un employeur peut-il recruter un jeune en emploi d'avenir après rupture d'un premier emploi d'avenir ?.....	32
IV- Quelles sont les modalités d'articulation des emplois d'avenir avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi ?	32
IV-1) Quelles sont les modalités d'articulation avec les CUI-CAE ?.....	32
IV-2) Quelles sont les modalités d'articulation avec les CDD d'insertion ?.....	33
IV-3) Quelles sont les modalités d'articulation avec le service civique ?	33
IV-4) L'emploi d'avenir est-il considéré comme une sortie positive pour les différents dispositifs destinés aux jeunes ?	34

IV-5) Quelles sont les modalités d'articulation de l'emploi d'avenir avec le contrat de génération, la garantie jeunes, le crédit d'impôt compétitivité-emploi et les différents types d'exonération?	34
IV-6) Quelles sont les modalités d'articulation avec les clauses d'insertion dans les marchés publics?	35
IV-7) Quelles sont les articulations entre l'emploi d'avenir et le contrat de professionnalisation ou l'apprentissage ?	36
IV-8) Peut-on prescrire un second emploi d'avenir à un jeune qui a bénéficié d'un emploi d'avenir d'une durée inférieure à trois ans ?	36
IV-9) Peut-on prescrire un CUI à un jeune qui a bénéficié d'un emploi ?	36
V- La prescription des emplois d'avenir par les conseils généraux	37
V-1) Quelles sont les prérogatives des CG en matière d'emplois d'avenir ?	37
V-2) Quelles sont les modalités de cofinancement par les conseils généraux ?	37
V-3) Quelles sont les modalités de prescription des CG ?	39
VI- Selon quelles modalités les collectivités territoriales peuvent financer tout ou partie du reste à charge pour les employeurs ?	39
VII- Les modalités de mise en œuvre et de suivi par les prescripteurs	39
VII-1) Les missions locales peuvent-elles prescrire et suivre des emplois d'avenir pour des jeunes reconnus travailleurs handicapés ?	39
VII-2) Lorsque le jeune est recruté par un employeur d'un autre département, quelle mission locale suit le jeune pendant l'emploi d'avenir ?	40
VII-3) Les Missions locales peuvent-elles accompagner les jeunes en emploi d'avenir au-delà de leur 26 ans ?	40
VII-4) L'offre de services des Cap emploi répond-elle aux besoins d'accompagnement des jeunes recrutés en emplois d'avenir ?	40
VII-5) Quelle coopération faut-il envisager entre les missions locales et les Cap emploi ?	40
VII-6) Quelle participation des Cap emploi aux cellules opérationnelles locales ?	41
VIII- La formation des jeunes en emploi d'avenir	41
VIII-1) Que doit-on exiger d'un employeur en termes de parcours d'insertion et de qualification au moment de la signature de l'emploi d'avenir ?	41
VIII-2) Quels sont les financements spécifiques à l'emploi d'avenir pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés ?	41
VIII-3) Quelle prise en charge de la formation des emplois d'avenir recrutés par les collectivités territoriales et leurs groupements ?	42
VIII-4) Que faire en cas de refus ou de difficultés importantes sur la formation?	43
VIII-5) Existe-t-il des exigences minimales en termes d'engagements de formation de la part des employeurs ?	44
VIII-6) Quelles sont les conditions minimales pour la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) dans le cadre d'un emploi d'avenir ?	44
VIII-7) Dans quelles conditions un employeur peut-il assurer les actions de formation en interne ?	44

I- Comment apprécier les critères d'éligibilité des jeunes aux emplois d'avenir ?

Comme le précise l'article R. 5134-161 du code du travail, peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi, non qualifiés, ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

I-1) Comment apprécier le critère d'âge ?

Le critère d'âge s'apprécie au moment de la signature du contrat jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, c'est-à-dire jusqu'à la veille du 26^{ème} anniversaire, et 29 ans révolus pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, c'est-à-dire jusqu'à la veille du 30^e anniversaire. Pour rappel, le critère d'âge s'apprécie au moment de la signature du contrat initial, il n'a pas à être examiné lors d'un éventuel renouvellement car il s'agit de la poursuite d'un même parcours.

I-2) Comment s'apprécie la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Les jeunes bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés, mentionnée à l'article L. 5134-110, sont les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. **Le Cerfa a été modifié pour intégrer une question « Le salarié déclare-t-il être reconnu travailleur handicapé ? » et se conformer à la loi portant création des emplois d'avenir.**

I-3) Quels sont les niveaux de qualification des jeunes éligibles ?

Les critères d'éligibilité des jeunes à l'emploi d'avenir s'apprécient au regard des niveaux de qualification suivants :

1- Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale, c'est-à-dire de niveau VI, Vbis, V sans diplôme et IV sans diplôme, par exemple les jeunes n'ayant obtenu que le Diplôme national du brevet et les jeunes ayant été scolarisés jusqu'à la terminale, sans obtenir le baccalauréat ;

2- Les jeunes peu qualifiés en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois (les critères d'appréciation de la durée de recherche sont précisés en point I-7), c'est-à-dire de niveau V avec diplôme, titulaires uniquement d'un CAP ou BEP ;

3- A titre exceptionnel, après validation par l'unité territoriale, les jeunes :

- résidant dans les zones prioritaires (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale, et les départements d'outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin),
- en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois (les critères d'appréciation de la durée de recherche sont précisés en point I-7)
- ayant atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, soit au maximum Bac + 3 validé.

I-4) Comment identifier les jeunes susceptibles de bénéficier d'un emploi d'avenir ?

Le premier vivier d'identification des jeunes est naturellement celui des jeunes en recherche d'emploi déjà suivis par les missions locales, les Cap emploi ou Pôle emploi.

Toutefois, les jeunes concernés par les emplois d'avenir ne sont pas tous connus du service public de l'emploi, notamment quand ils résident dans les quartiers prioritaires. La part des jeunes résidant en

ZUS qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni inscrits comme demandeurs d'emploi s'élève à 11,1% contre 5,4% dans les quartiers des unités urbaines environnantes.

Au-delà des jeunes déjà connus par les prescripteurs, une prospection active des jeunes éligibles résidant en zone prioritaire doit être mise en œuvre. Pour cela, des partenariats opérationnels doivent être suscités entre les missions locales et les acteurs au contact des jeunes de ces quartiers, en particulier les plateformes de décrochage scolaire, les centres sociaux, les clubs de prévention, les acteurs de la médiation et les associations de quartier, les services de l'Aide sociale à l'enfance (ASE) et de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Des actions spécifiques de prospection des jeunes résidents des QPV non connus du SPE peuvent être mises en place en mobilisant des crédits CUCS.

I-5) Comment vérifier si un jeune réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ?

Un formulaire de saisie des adresses en ligne développé par le SG-CIV (<http://sig.ville.gouv.fr/adresses/recherche>) permet d'identifier l'appartenance d'une adresse à un quartier prioritaire. A terme, il est envisagé l'intégration du web service adresses automatisé du SG-CIV dans P3. Le **système informatique** de Pôle emploi intègre le critère QPV dans le profil du demandeur d'emploi (rechargement de la base par batch toutes les 3 semaines).

Dans le cadre de la mise en place des nouveaux QPV, ce formulaire ne sera pas disponible immédiatement au 1^{er} janvier 2015 (voir en question I-6 pour les modalités de transition entre les ZUS et les QPV).

I-6) Quel est l'impact de l'entrée en vigueur des nouveaux quartiers prioritaires de la ville au 1^{er} janvier 2015 ?

La **géographie prioritaire de la politique de la ville** a été redessinée par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Cette loi fonde la géographie prioritaire sur un critère de revenu médian. La nouvelle géographie prioritaire, d'environ 1300 quartiers en France métropolitaine contre 2300 auparavant entre en application le 1^{er} janvier 2015. Les emplois d'avenir sont particulièrement concernés, la résidence dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville étant une condition d'éligibilité pour les jeunes de niveaux IV à III.

Les périmètres des quartiers prioritaires de la ville sont fixés par décret :

- le décret n°2014-1750 du 30 décembre 2014 pour la France métropolitaine : http://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?cidTexte=JORFTEXT000030007934
- le décret n° 2014-1751 du 30 décembre 2014 pour les départements d'outre-mer, à Saint-Martin et en Polynésie française : http://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?cidTexte=JORFTEXT000030007947

Le CGET a mis en ligne d'ores et déjà une carte des quartiers permettant de visualiser les périmètres. Cette carte est disponible à l'adresse suivante : <http://www.ville.gouv.fr/?geographie-prioritaire-de-la>.

En raison du travail à engager avec l'IGN pour identifier l'ensemble des adresses de ces nouveaux quartiers prioritaires, l'application opérationnelle de la nouvelle géographie prioritaire de la ville au 1^{er} janvier 2015 s'effectue avec une période transitoire.

Cette période transitoire permet l'intégration dans les SI des périmètres des nouveaux quartiers (date prévisionnelle de mise à jour : courant mars 2015) : pendant la période transitoire, seule la géolocalisation ZUS sera disponible dans Parcours 3.

- Pour les nouveaux recrutements, trois situations se présentent lors de la phase transitoire :

- le périmètre des QPV couvre l'ancien périmètre des ZUS : les missions locales peuvent prescrire des emplois d'avenir aux jeunes de niveau IV et *supra* en utilisant la coche ZUS
- le périmètre des QPV couvre des territoires qui n'étaient pas ZUS : Les missions locales ne doivent pas refuser la prescription au motif que les jeunes ne résident pas en ZUS. La prescription peut être effectuée sous contrôle des UT ou des cellules opérationnelles le temps de la phase transitoire. Pour permettre le suivi des contrats conclus en QPV, les missions locales devront utiliser la coche ZUS pendant la période transitoire.
La carte interactive mise à disposition du CGET permet de visualiser partiellement les plans de rues des futurs quartiers (cf. exemple de cartographie interactive en annexe).
- l'ancien périmètre des ZUS n'est pas couvert par les QPV : les jeunes résidents dans ces territoires de niveau IV et *supra* ne sont plus éligibles aux emplois d'avenir à compter du 1^{er} janvier 2015.

- Pour les renouvellements de contrats conclus avec le 1^{er} janvier 2015 avec des jeunes résidents en ZUS :

La nouvelle géographie de la politique de la ville ne s'applique pas de façon rétroactive au dispositif des emplois d'avenir: les EAv signés avec des jeunes qualifiés en ZUS avant la date d'entrée en vigueur des quartiers prioritaires se poursuivront jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés.

A cette fin, la coche ZUS restera disponible dans P3 pour effectuer les renouvellements.

Pour rappel les recrutements dérogatoires doivent conserver un caractère exceptionnel.

I-7) Comment s'apprécie le critère de durée de recherche d'emploi pour les jeunes peu qualifiés et les jeunes qualifiés résidant en QPV ?

L'article R.5134-161 du code du travail dispose que les jeunes titulaires uniquement d'un CAP ou BEP sont éligibles aux emplois d'avenir s'ils totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois. Le même article précise que les jeunes résidents en QPV ayant atteint le premier cycle de l'enseignement supérieur sont éligibles aux emplois d'avenir, à titre exceptionnel, s'ils totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Les conditions de durée de recherche d'emploi qui varient en fonction du niveau de qualification reflètent l'esprit dans lequel les emplois d'avenir ont été conçus : permettre à des jeunes pour qui l'accès à un emploi durable est difficile de s'insérer professionnellement. C'est pourquoi aucune condition de durée de recherche d'emploi n'a été fixée pour les jeunes sans diplôme, qui ont le plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail.

Le décret n°2014-188 du 20 février 2014 introduit des souplesses dans le critère de durée de recherche d'emploi pour les jeunes titulaires d'une qualification de niveau V, IV ou *supra* : sur appréciation du conseiller de la mission locale ou du Cap emploi, la durée de recherche d'emploi peut être inférieure à celle mentionnée dans l'article R.5134-161 du code du travail 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 évolution ne fait en aucun cas disparaître les critères d'éligibilité relatifs aux niveaux de qualification et de résidence pour les jeunes de niveau IV et *supra*. « L'exception qualifiante » (jeunes de niveau IV et *supra* résidant en QPV / ZRR / outre-mer) doit rester dérogatoire et fait, à ce titre, l'objet d'un suivi particulier. Aucune dérogation de qualification ne peut être accordée hors de ces zones et les critères QPV / ZRR doivent être renseignés avec exactitude dans Parcours 3.

Afin de respecter l'esprit dans lequel le dispositif a été rédigé, il est recommandé d'apprécier le critère de durée de recherche d'emploi de manière souple, au vu des situations individuelles des jeunes (**prise en compte de difficultés sociales, administratives, en matière de logement...**) :

- la durée de recherche d'emploi doit s'apprécier au regard de la situation globale du jeune

L'esprit de la loi des emplois d'avenir permet de prendre en compte le caractère plus ou moins précaire de la situation du jeune : la situation d'un jeune qualifié, mais qui rencontre des problèmes importants de logement n'est pas identique à celle d'un jeune de même niveau de qualification qui bénéficie du soutien matériel de son entourage.

Il peut être pertinent d'attribuer un emploi d'avenir à un jeune de niveau IV ou plus, dès lors qu'il réside en QPV, ZRR ou dans les DOM, mais qui ne totalise pas une durée de douze mois de recherche d'emploi au vu de ses difficultés d'accès à l'emploi (y compris en termes d'insertion sociale), anticipant que l'emploi d'avenir restera la seule solution pour lui quand il aura cumulé les 12 mois de recherche. De même, il est possible d'attribuer un emploi d'avenir à un jeune de niveau V qui ne totalise pas une durée de six mois de recherche d'emploi, au vu de sa situation individuelle.

Ainsi, la situation des jeunes doit être appréciée individuellement, notamment au regard de leurs difficultés particulières d'accès à l'emploi et de leur situation de précarité. Il n'est cependant pas souhaitable de recruter en emplois d'avenir des jeunes à la sortie du système scolaire, sans qu'ils se soient engagés dans des démarches de recherche d'emploi.

Les recrutements dérogatoires (« exception qualifiante ») restent validés par les unités territoriales des DIRECCTE selon les modalités en vigueur dans ce cadre de référence. Cette procédure doit permettre de rester conforme à l'esprit dans lequel les emplois d'avenir ont été conçus, sans pour autant ralentir le processus de recrutement pour les employeurs.

- la définition de la recherche d'emploi s'apprécie de la manière la plus favorable au jeune

Il est précisé, dans la circulaire du 2 novembre 2012, que la durée de recherche d'emploi s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la mission locale ou du Cap emploi, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou de la sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas encore suivis par un opérateur du SPE.

Pour les jeunes rencontrant des difficultés particulièrement importantes, les périodes d'activité réduite ainsi que les périodes passées en service civique peuvent être appréciées comme des périodes de recherche d'emploi si le jeune est resté dans une dynamique positive de recherche.

En effet, de nombreux jeunes éligibles au dispositif accomplissent des actes de recherche d'emploi (contacts réguliers avec un opérateur du SPE, recherche d'offres d'emploi) tout en exerçant une activité professionnelle réduite (CDD courts à temps partiel ou à temps plein, intérim, CDI à temps très partiel).

Ces jeunes qui restent en recherche active d'emploi, même en occupant un emploi précaire ou à temps très partiel, peuvent être éligibles aux emplois d'avenir. De la même façon, les jeunes qui restent en recherche active d'emploi tout en étant en service civique peuvent également être éligibles aux emplois d'avenir.

I-8) Quels sont les impacts de l'évolution du périmètre des zones de revitalisation rurale (ZRR) ?

Un arrêté du premier ministre du 10 juillet 2013, complété par l'arrêté modificatif du 24 juillet 2013, a introduit 1213 nouvelles communes à la date du 1^{er} juillet 2013. Le tableau ci-dessous est une synthèse départementale des ajouts par rapport à la géographie précédente. Pour plus d'information sur les nouvelles communes éligibles aux ZRR, vous pouvez consulter la liste disponible sur le site des

emplois d'avenir (rubrique QR) ou à l'adresse suivante: <http://www.datar.gouv.fr/observatoire-des-territoires/en/liste-des-communes-éligibles-aux-zrr-en-vigueur?rech=1>

Département	Communes entrantes	Département	Communes entrantes	Département	Communes entrantes
Aisne	72	Drôme	21	Meuse	1
Allier	31	Gard	1	Morbihan	19
Alpes-de-Haute-Provence	9	Haute-Garonne	7	Nièvre	17
Ardèche	1	Gers	41	Orne	82
Ardennes	19	Gironde	17	Pas-de-Calais	19
Ariège	3	Hérault	2	Puy-de-Dôme	7
Aube	56	Indre	14	Pyrénées-Atlantiques	3
Aude	5	Isère	11	Pyrénées-Orientales	2
Aveyron	34	Jura	22	Haute-Saône	12
Cantal	7	Landes	1	Saône-et-Loire	15
Charente	31	Loire	1	Sarthe	17
Charente-Maritime	142	Haute-Loire	3	Deux-Sèvres	24
Cher	41	Loiret	3	Tarn	19
Corrèze	6	Lot	3	Vaucluse	6
Corse-du-Sud	2	Lot-et-Garonne	12	Vienne	14
Haute-Corse	59	Lozère	1	Haute-Vienne	1
Côte-d'Or	16	Manche	10	Vosges	77
Côtes-d'Armor	15	Marne	23	Yonne	26
Creuse	5	Haute-Marne	40	Guyane	4
Dordogne	16	Mayenne	36	Réunion	1
Doubs	1	Meurthe-et-Moselle	7		
TOTAL	1213				

Cette évolution est effective dans le système d'information Parcours 3 depuis le 9 août 2014 pour vous permettre de caractériser les emplois d'avenir conclus avec les jeunes résidant dans ces nouvelles ZRR. Les tableaux de bord envoyés mensuellement aux DIRECCTE sont adaptés depuis l'envoi des données au 31 août.

Le fonctionnement des cellules opérationnelles doit également faire l'objet d'adaptations dans les zones concernées afin de prendre en compte les possibilités de dérogations pour les jeunes qualifiés dans ces territoires.

I-9) Comment apprécier les critères d'éligibilité au moment du renouvellement de l'emploi d'avenir ?

Les critères d'éligibilité du jeune n'ont pas à être de nouveau examinés lors du renouvellement d'un emploi d'avenir, cette prolongation traduisant la poursuite du parcours du jeune et non la conclusion d'un nouveau contrat.

La durée de la prolongation de l'emploi d'avenir n'est pas fixée juridiquement. Pour des raisons de lisibilité administrative, il est recommandé de prescrire des prolongations d'une durée comprise entre un et deux ans (dans la limite d'une durée totale de maximum trois ans), peu importe la durée du

contrat initial. Il est donc possible de prolonger un emploi d'avenir sur une durée de deux ans même si le contrat initial était d'une durée d'un an.

I-10) Est-il possible de prescrire un emploi d'avenir à un jeune auto-entrepreneur ?

Etre auto-entrepreneur n'est pas systématiquement incompatible avec un statut de demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi) car cette situation relève souvent d'une activité complémentaire et non exercée à titre principal.

Par conséquent, il est possible, sous réserve des conditions d'éligibilité des EAv, de prescrire un emploi d'avenir à un jeune auto-entrepreneur si l'activité déployée sous ce statut est nulle ou faible et qu'elle ne perturbera pas le bon déroulement de l'emploi d'avenir. Le jeune doit en effet pouvoir s'investir de manière satisfaisante dans son EAv pour maximiser ces chances d'insertion professionnelle durable.

II- Qui sont les employeurs éligibles aux emplois d'avenir et selon quel régime de prise en charge ?

L'article L. 5134-111 précise les employeurs éligibles de droit commun aux emplois d'avenir. Les autres employeurs (relevant du secteur marchand) peuvent, par exception, recruter en emplois d'avenir, lorsqu'ils sont mentionnés dans les arrêtés régionaux prévus par l'article R. 5134-164.

II-1) Dans le secteur marchand, comment prendre en compte les employeurs ayant signé des conventions-cadres avec l'Etat ?

Les arrêtés régionaux devront inclure dans les secteurs éligibles, les employeurs marchands ayant signé des conventions cadres avec l'Etat au niveau national ou régional avec cette formulation type : « *Sont éligibles à l'emploi d'avenir conclu dans le secteur marchand, les employeurs ayant signé des conventions-cadres aux niveaux national ou régional* ».

II-2) Quels employeurs peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir du secteur non-marchand ?

Peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir, sur des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits comme précisé à l'article L. 5134-24, les employeurs qui relèvent des catégories juridiques suivantes :

1- Les collectivités territoriales et leurs groupements ;

2- Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat :

- Les établissements publics nationaux, qu'ils soient administratifs, industriels ou commerciaux, par exemple les établissements publics de santé ;
- Les établissements publics locaux qu'ils soient administratifs, industriels ou commerciaux, à l'exception des EPLE (cf. infra), les groupements d'intérêt public (GIP), les centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale, etc. ;
- Les établissements publics économiques (organismes consulaires) : les chambres d'agriculture, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers ;

3- Les organismes de droit privé à but non lucratif

- Les associations, lorsque leurs activités répondent à des besoins collectifs non satisfaits comme précisé à l'article L.5134-24, à l'exception :

- des associations culturelles dont les statuts relèvent de la loi du 9 décembre 1905 (qui ont pour objet exclusif l'exercice du culte). *Constituées selon les formes prescrites la loi de 1901, ces associations ont pour objet exclusif l'exercice du culte¹, qui interdit tout subventionnement public. Elles ne peuvent pas être éligibles aux contrats aidés au titre d'un autre objet qui serait non cultuel, car un tel objet serait juridiquement incompatible avec la loi de 1905 ;*
 - des partis ou groupements politiques : la loi n° 88-227 du 11 mars 1988 sur la transparence financière énonce limitativement les financements dont ils peuvent bénéficier et écarte tout financement ou avantage sous quelque forme que ce soit émanant de personnes morales autres que des partis ou groupements politiques ;
 - et des associations dont le siège et/ou le lieu d'activité est un domicile privé.
- Les fondations régulièrement déclarées ;
 - Les sociétés mutualistes qui relèvent des livres II et III du code de la mutualité, en priorité lorsqu'elles relèvent du Livre III qui rentre totalement dans le champ des besoins collectifs non satisfaits ;
 - Les organismes de prévoyance au sens du code de la sécurité sociale et du code rural ;
 - Les comités d'entreprises ;
 - Les établissements de santé privés d'intérêt collectif.
 - Les organisations internationales (OI) ayant leur siège ou un bureau en France, qui figurent sur la liste établie par la direction du protocole du ministère des affaires étrangères (disponible à la DGEFP/MIP). Les structures se revendiquant « OI » sans figurer sur cette liste ne peuvent pas être éligibles en cette qualité.

Les groupements d'intérêt économique ne sont pas considérés comme des organismes à but non lucratif. Ils sont éligibles aux emplois d'avenir uniquement dans le secteur marchand, à un taux de prise en charge de 35%.

4- Les personnes morales de droit privé pour leurs activités relevant de la gestion d'un service public, en particulier :

- Les organismes (y compris les sociétés) de HLM ;
- Les employeurs qui exercent des missions de service public (par exemple La Poste pour la distribution de courrier), et plus précisément pour les activités que ces sociétés exercent sous droit exclusif ;
- Les comités professionnels de développement économique relevant de la loi du 22-juin 1978 ou de textes particuliers ;
- Les sociétés d'économie mixte, *les sociétés publiques locales et les sociétés publiques locales d'aménagement dans leurs activités relevant de la gestion d'un service public*, les entreprises privées concessionnaires d'un service public, ou chargées d'un service public soit par délégation soit à l'issue d'un marché, dans le cadre strict du service public au titre duquel ces structures sont éligibles (les crèches privées par exemple, à l'exception des crèches d'entreprise).

A noter que la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire rend les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) éligibles à l'emploi d'avenir dans le secteur non-

¹ En revanche, les associations de toute appartenance confessionnelle relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 qui interviennent sur le champ social ou éducatif peuvent conclure des CAE au titre d'emplois visant à satisfaire des besoins collectifs, avec des salariés sans distinction de confession.

marchand avec un taux de prise en charge de 75%. Les autres structures de l'économie sociale et solidaire ne sont pas concernées.

II-3) Les établissements scolaires peuvent-ils recruter en emplois d'avenir ?

En principe, les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ne peuvent pas recruter des jeunes dans le cadre des emplois d'avenir. Ils peuvent toutefois bénéficier des emplois d'avenir professeurs réservés aux étudiants boursiers et prescrits par le rectorat.

Cependant, les conseils régionaux et les conseils généraux ayant la possibilité de recruter des emplois d'avenir sur des postes de techniciens ou des postes administratifs dans les établissements scolaires qui relèvent de leurs attributions. Les établissements privés d'enseignement (y compris les établissements agricoles privés) peuvent recruter des jeunes dans le cadre des emplois d'avenir, sous réserve que les fonctions exercées par les jeunes recrutés soient des fonctions administratives, des fonctions techniques ou des fonctions d'animation (ATSEM, secrétaires, ouvriers,...).

Dans les établissements assurant des missions de formation initiale, les jeunes recrutés en emplois ne pourront occuper des fonctions d'accompagnement des élèves handicapés (fonctions qui peuvent néanmoins être occupées par des CAE). Il s'agit notamment des EPL, des établissements publics d'enseignement relevant du ministère de l'agriculture (lycées agricoles), des établissements d'enseignement privés sous contrat ainsi que des centres de formation des apprentis (CFA).

Les établissements de l'enseignement supérieur (universités, écoles régionales d'architecture, de musique ou de danse,...) ainsi que les établissements assurant des missions de formation continue (centres de formation professionnelle et de promotion agricole - CFPPA, maisons familiales rurales,...) peuvent recruter des emplois d'avenir sans distinction de fonctions. L'accompagnement des personnes handicapées est alors géré par le biais de dispositifs différents, sans qu'il ne puisse y avoir cumul avec les emplois d'avenir.

De manière dérogatoire, les EPL peuvent être employeurs de jeunes en emploi d'avenir lorsque les recrutements sont effectués au titre des GRETA dont ils sont le support juridique.

II-4) Quel régime de prise en charge pour les SIAE ?

Dans le cadre de la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique, l'ensemble des SIAE ont désormais vocation à avoir recours à des contrats financés par l'aide au poste pour leurs salariés en insertion.

La conclusion de contrats aidés dans les structures de l'IAE reste néanmoins possible sur certaines activités : fonctions support et activités ne relevant pas du conventionnement de l'IAE. Dans tous les cas, l'aide relative aux emplois aidés (CUI et emploi d'avenir) ne peut pas se cumuler avec l'aide au poste, pour un même salarié.

Le tableau ci-dessous récapitule les recommandations pour le recours aux emplois aidés (CUI et emploi d'avenir) dans le secteur de l'IAE :

	Salariés fonctions support (hors encadrement et accompagnement)	Salariés en production ou en mise à disposition	
		Par exception, activités ne relevant pas du conventionnement au titre de l'IAE Salariés non comptabilisés au titre des objectifs de sortie emploi	Activités relevant du conventionnement au titre de l'IAE Salariés comptabilisés au titre des objectifs de sortie emploi
Association intermédiaire	CUI-CAE et emploi d'avenir dans le secteur non-marchand	selon les conditions définies par la convention nationale Coorace – ministère du Travail relative aux emplois d'avenir : emploi d'avenir dans le secteur marchand (35%) et dans le secteur non-marchand pour des MâD auprès des collectivités et des associations ⁽¹⁾	CDD d'usage CDDI
Atelier et chantier d'insertion	CUI-CAE et emploi d'avenir dans le secteur non-marchand	Recours aux contrats aidés non recommandé (l'activité de l'ACI relevant entièrement du conventionnement au titre de l'IAE)	CDDI
Entreprise d'insertion sous statut associatif	CUI-CAE et emploi d'avenir dans le secteur non-marchand	CUI-CIE et emploi d'avenir dans le secteur marchand (47%) ⁽²⁾	CDDI
Entreprise d'insertion hors statut associatif	CUI-CIE et emploi d'avenir dans le secteur marchand (47%)	CUI-CIE et emploi d'avenir dans le secteur marchand (47%)	
Entreprise de travail temporaire d'insertion	CUI-CIE et emploi d'avenir dans le secteur marchand (35%)	Sans objet (cf. article L5132-6 du code du Travail)	Contrat de mission

⁽¹⁾ Les associations intermédiaires (AI) :

Les AI sont éligibles aux emplois d'avenir dans les conditions suivantes :

- Pour recruter pour leurs fonctions support, pour leurs besoins propres de gestion, dans la mesure où les emplois concernés respectent bien les conditions de recrutement en CAE (répondre à des besoins collectifs non satisfaits- articles L.5134-24 du CT), elles sont éligibles aux emplois d'avenir – CAE.
- Pour recruter pour leurs fonctions support et mettre à disposition des jeunes auprès d'employeurs du secteur marchand, elles sont éligibles aux emplois d'avenir – CIE.
- Pour mettre à disposition des jeunes uniquement auprès d'associations ou d'autres employeurs du secteur non marchand : elles sont éligibles à des emplois d'avenir – CAE. Cela peut représenter une solution intéressante pour de petites collectivités ou associations qui ne peuvent pas proposer du travail à temps plein.
- Pour mettre à disposition des jeunes auprès d'employeurs non marchands et d'entreprises : elles sont éligibles aux emplois d'avenir – CIE.

- Les emplois d'avenir recrutés par les associations intermédiaires sous forme de CIE bénéficient systématiquement d'un taux de prise en charge de 35%, contrairement à ce qui est indiqué dans l'annexe de la convention nationale signée avec le Coorace.

⁽²⁾ Les entreprises d'insertion (EI) :

Par exception, il est possible de conclure des CUI-CAE et emplois d'avenir dans le secteur non-marchand (75%) pour les activités non incluses dans le champ concurrentiel (par exemple, activités de médiation sociale des régies de quartiers).

- Les régies de quartier (RQ) :

Les RQ sont des associations mentionnées à l'article L.5132-2 du code du travail qui mettent en œuvre des activités de lien social et des activités de production de biens et services en vue de leur commercialisation. Elles peuvent être conventionnées IAE pour tout ou une partie de leurs activités sous la forme d'EI ou d'ACI. Il est donc nécessaire de regarder dans quelle activité se situe le recrutement en contrat aidé pour savoir sous quelle forme il doit être conclu :

- les activités de la RQ hors conventionnement IAE : vu l'objet des RQ, le recrutement sous forme d'emploi d'avenir dans le secteur non-marchand doit être le cas général.
- Les activités exercées dans le cadre de l'ACI : emploi d'avenir dans le secteur non-marchand du fait de la définition de l'ACI
- Les activités sous la forme d'EI : il est nécessaire de regarder dans quel cadre elles s'exercent pour déterminer le type de contrat. Lorsqu'il s'agit de postes de production pour une activité commerciale, le recrutement devrait s'effectuer sous la forme d'emploi d'avenir marchand (par exemple pour des activités de sous-traitance avec des entreprises de second œuvre de bâtiment). Les activités relevant d'une mission d'intérêt général en lien avec des acteurs publics (bailleurs sociaux, collectivités locales telles que les activités de gestion urbaine de proximité (lien social, médiation, accueil des habitants, animation d'espaces publics, jardins urbains, activités environnementales, gestion différenciée des espaces...) doivent faire l'objet d'une prise en charge sous forme d'emploi d'avenir non-marchand.

Les recrutements de jeunes en emploi d'avenir par une SIAE ne nécessitent pas d'agrément préalable par Pôle emploi.

Le suivi des emplois d'avenir recrutés dans les SIAE s'effectuera à compter de 2014 de la manière suivante :

- les emplois d'avenir sont mentionnés dans le dialogue de gestion conduit avec la structure par les unités territoriales ainsi qu'en CDIAE;
- les entrées en emploi d'avenir ne sont pas identifiées dans les objectifs « emploi » en tant que telles ; ils sont intégrés dans les objectifs CAE et CIE.

II-5) Quelles sont les possibilités de mutualisation entre employeurs?

Pour rappel, de manière générale, la mutualisation entre plusieurs employeurs et la mise à disposition ne sont pas recommandées pour les salariés recrutés en emplois d'avenir en raison de la dilution des responsabilités des employeurs, en particulier en matière de conditions d'encadrement, de tutorat et de mise en œuvre des actions de formation et d'accompagnement professionnel.

Les petites structures du secteur non-marchand (en particulier, les associations et les collectivités territoriales) peuvent cependant avoir besoin de recourir à des solutions de mutualisation, pour assurer le suivi et l'accompagnement du jeune par un employeur « chef de file », ou pour garantir une activité à temps plein au jeune recruté en emploi d'avenir.

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités de mutualisation entre les différents types de structure pouvant recruter des jeunes en emplois d'avenir.

La mutualisation d'un EAv est-elle possible entre (ligne) et (colonne)?	Collectivité territoriale	Organisme privé à but non lucratif (notamment secteur associatif)	Etablissement public	Personne morale de droit privé pour la gestion d'un service public	Entreprise
Collectivité territoriale	oui (point II-7 du QR)	• oui sous forme de groupement d'employeur mixte • déconseillée pour tout autre forme de mutualisation	oui mais déconseillée, uniquement possible entre une collectivité et un établissement public local	oui mais déconseillée, uniquement sur des missions de service public pour l'organisme privé	non
Organisme privé à but non lucratif (notamment secteur associatif)	• oui sous forme de groupement d'employeur mixte • déconseillée pour tout autre forme de mutualisation	• oui sous forme de groupement d'employeur • déconseillée pour tout autre forme de mutualisation	• oui sous forme de groupement d'employeur mixte • déconseillée pour tout autre forme de mutualisation	non	non
Etablissement public	oui mais déconseillée, uniquement possible entre une collectivité et un établissement public local	• oui sous forme de groupement d'employeur mixte • déconseillée pour tout autre forme de mutualisation	oui mais déconseillée, uniquement entre deux établissements publics locaux de même nature (administratif ou industriel et commercial)	non	non
Personne morale de droit privé pour la gestion d'un service public	oui mais déconseillée, uniquement sur des missions de service public pour l'organisme privé	non	non	non	non
Entreprise	non	non	non	non	non

Lorsque, de manière exceptionnelle, la mutualisation des emplois d'avenir entre employeurs est envisagée, elle doit respecter un certain nombre de règles, dont quelques principes généraux suivants :

❖ Caractéristiques du contrat de travail :

- Le jeune est recruté sur un temps plein ;
- Le jeune recruté est mutualisé entre deux employeurs au maximum (jusqu'à trois en cas de mise à disposition par les AI ou les centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale) ;

❖ Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir :

- Il est recruté sur des tâches similaires et dans un champ géographique proche,
- Le jeune est recruté dans le cadre d'un projet professionnel cohérent avec le travail qu'il réalisera pour chacun des employeurs.

❖ Responsabilités en termes de formation et de tutorat :

- Elles doivent être fixées par écrit préalablement au recrutement ;
- Il convient d'indiquer les modalités d'organisation des actions de formation (les employeurs doivent conventionnellement s'engager à le libérer pour qu'il se forme au cours de son emploi) et de préciser l'organisation du tutorat au sein de chaque collectif de travail ;

❖ La mutualisation ne peut s'effectuer qu'entre structures du secteur non-marchand et bénéficiant d'un taux de prise en charge de 75% ;

- ❖ La mutualisation est autant que possible juridiquement sécurisée.

A – Les solutions de mutualisation pour l'ensemble des employeurs

Plusieurs possibilités de mutualisation des emplois d'avenir existent, présentées ci-dessous dans un ordre décroissant de sécurisation juridique :

- 1) Le groupement d'employeurs (voir paragraphe dédié en point II- 6 pour les paramètres de prise en charge)

Au terme des articles L. 1253-1 et suivants du code du travail, des groupements d'employeurs sont constitués dans le but de mettre à disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Les GE peuvent regrouper des personnes morales de droit privé, notamment des associations, mais également des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Les mises à disposition effectuées par les GE ne peuvent être que des opérations de prêt à but non lucratif.

La mutualisation via les GE doit être privilégiée en raison de la sécurisation juridique que le dispositif offre. Le salarié bénéficie ainsi d'un employeur unique, ce qui facilite l'accès à la formation, ainsi que l'accompagnement professionnel. Pour les petites structures, les GE permettent le recrutement et prennent en charge les aspects de gestion des emplois et des compétences.

A noter que le code du travail prévoit aux articles L. 1253-19 à 23 la possibilité pour les collectivités territoriales de mettre en place des groupements d'employeurs. Cette solution est néanmoins contraignante : les collectivités et leurs établissements ne peuvent constituer plus de la moitié des membres du groupement (article L.1253-19) et les tâches réalisées pour le compte des collectivités ne peuvent représenter l'activité principale des salariés concernés (article L. 1253-20).

Il n'est donc pas possible pour des collectivités de constituer un groupement uniquement avec d'autres collectivités. Un groupement intégrant des associations et des collectivités par exemple est techniquement possible, mais la mise en place d'un groupement d'employeurs entraîne un coût de gestion.

- 2) Le recours à une association intermédiaire (voir paragraphe dédié en point II- 4 pour les paramètres de prise en charge)

Les petites structures du secteur non-marchand, en particulier les petites collectivités territoriales, qui ne souhaitent pas gérer elles-mêmes les aspects juridiques de la mise à disposition, peuvent choisir de **faire appel à une association intermédiaire**, dans la mesure où un certain nombre de conditions sont respectées :

- Caractéristiques du contrat de travail : Le jeune est recruté à temps plein par l'association intermédiaire et est mis à disposition auprès d'au maximum trois employeurs,
- Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir :
 - o Le jeune est recruté sur des tâches similaires **et dans un champ géographique proche.**
 - o **Le jeune est recruté dans le cadre d'un projet professionnel cohérent avec le travail qu'il réalisera pour chacun des employeurs.**
- Responsabilités en termes de formation et de tutorat :
 - o L'association intermédiaire remplit l'ensemble des obligations réglementaires dévolues aux employeurs ; c'est en particulier elle qui met en œuvre le parcours d'insertion et de qualification du jeune.
 - o Afin d'assurer des conditions d'encadrement et de tutorat adéquats, un double tutorat est mis en place, à la fois au sein de l'association intermédiaire (suivi du parcours du jeune) et au sein de la collectivité employeuse (tutorat de proximité).

Ces conditions ont fait l'objet d'une convention nationale avec le réseau COORACE et peuvent faire l'objet de conventions régionales avec des associations intermédiaires ne faisant pas partie du réseau COORACE sur le même modèle.

Pour rappel, la limite des 480 heures ainsi que l'agrément prévus à l'article L. 5132-9 du code du travail ne s'appliquent ni aux collectivités territoriales, ni aux associations.

3) La mise à disposition

Les emplois d'avenir sont des contrats de droit privé qui se voient appliquer le droit commun du code du travail, sous réserve des dispositions particulières les concernant. L'article L. 8241-2 du code du travail autorise les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif. L'article L. 8241-1 du code du travail précise qu'une opération de **prêt de main-d'œuvre** ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

La question des responsabilités de l'employeur se pose de manière renforcée dans ce cas de figure. En effet, l'employeur qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements pris envers le salarié, que ce soit pendant l'emploi d'avenir (encadrement, tutorat, formation,...) ou après, l'employeur signataire étant le seul responsable juridiquement en cas de contentieux.

Dans les cas où exceptionnellement cette solution est envisagée, il est important de vérifier les conditions de tutorat (un tuteur par employeur par exemple) et de déterminer qui est responsable de la formation. Il faut de même vérifier qu'il existe bien une convention de mise à disposition la plus complète et précise possible signée par les employeurs et le salarié.

Peu sécurisée pour le salarié et pour l'employeur, la mise à disposition doit respecter un certain nombre de critères :

- Caractéristiques du contrat de travail :
 - o La structure prêteuse doit conclure avec le jeune en emploi d'avenir un contrat à temps plein ;
 - o le jeune recruté doit être mis à disposition d'une seule autre structure (hors cas particulier des centres de gestion de la fonction publique territoriale et des associations intermédiaires) ;
- Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir :
 - o Le jeune est recruté sur des tâches similaires et dans un champ géographique proche ;
 - o Le jeune est recruté dans le cadre d'un projet professionnel cohérent avec le travail qu'il réalisera pour chacun des employeurs ;
 - o Le volume horaire de la mise à disposition permet de développer une expérience professionnelle cohérente ;
- Responsabilités en termes de formation et de tutorat :
 - o La responsabilité du suivi du jeune est assumée par la structure prêteuse, notamment s'agissant des aspects formation et accompagnement ;
 - o les conditions du tutorat sont fixées par la convention de mise à disposition, avec un tuteur dans chacune des structures.
- La possibilité d'une mise à disposition auprès d'une structure d'accueil doit être identifiée dès la conclusion de l'emploi d'avenir. La subdélégation non autorisée peut conduire au remboursement de l'intégralité des sommes perçues au titre des aides de l'Etat et des exonérations de cotisations sociales.
- Une convention de mise à disposition la plus complète possible est conclue entre les deux structures et le jeune salarié ;

- La mise à disposition doit avoir un caractère non lucratif : seuls les salaires, les charges salariales et les frais professionnels peuvent être remboursés, en prenant en compte l'aide versée par l'Etat ainsi que les exonérations sociales, le cas échéant (facturation au coût réel). Si ce point n'est pas respecté, il y a délit de marchandage

Un modèle de convention de mise à disposition est diffusé parallèlement en annexe du questions-réponses.

B – Des solutions de mutualisation complémentaires pour les collectivités territoriales

Des possibilités complémentaires de mutualisation existent pour les collectivités territoriales (elles ne peuvent être utilisées pour les autres structures). Elles sont décrites ci-après par ordre décroissant de sécurisation juridique.

1- L'intercommunalité

Le salarié en emploi d'avenir est alors recruté sur des missions qui ont été dévolues par les communes concernées à l'intercommunalité. Cette solution est préférable car elle s'effectue dans un cadre juridique existant et solide. Les communautés de communes ont par ailleurs généralement plus de moyens à consacrer à leurs jeunes en emplois d'avenir du fait de la mutualisation des moyens humains et financiers.

2 – Le recrutement puis la mise à disposition par les centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale (CDG)

Par circulaire cosignée par la direction générale des collectivités locales et la DGEFP et datée du 30 juillet 2013, les centres de gestion peuvent recruter des jeunes en emploi d'avenir pour les mettre à disposition des petites collectivités territoriales.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif qui ont une mission d'accompagnement des collectivités locales pour la gestion des carrières de leurs agents. S'agissant des jeunes recrutés en emplois d'avenir, ce sont les règles du code du travail qui s'appliquent.

L'intervention des centres de gestion, en leur qualité d'employeurs éligibles au dispositif des emplois d'avenir relevant du secteur non marchand, est donc encadré par les dispositions du code du travail. Ils peuvent ainsi, dans des conditions précises, utiliser la procédure de prêt de main d'œuvre prévue par l'article L.8241-2 du code du travail.

Cette mise à disposition se caractérise par les éléments suivants :

- une mise à disposition à but non lucratif : le montant demandé en remboursement ne concerne que les salaires, charges sociales et frais professionnels. Il doit tenir compte des exonérations de charges et de l'aide versée par l'Etat (dans le cas contraire, la mise à disposition aurait un caractère lucratif) ;
- le centre de gestion, qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements pris envers le salarié, que ce soit pendant l'emploi d'avenir (encadrement, tutorat, formation,...) ou après, l'employeur signataire étant le seul responsable juridiquement en cas de contentieux. Il assume donc les responsabilités sur le tutorat, l'accompagnement professionnel et la formation ;

La mise en œuvre de cette procédure doit par conséquent respecter certains critères :

- Caractéristiques du contrat de travail :
 - o Le centre de gestion doit conclure avec le jeune en emploi d'avenir un contrat à temps plein ;

- o Le jeune recruté par le centre de gestion doit être mis à disposition de trois collectivités au maximum,
- Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir :
 - o Le jeune est recruté sur des tâches similaires et dans un champ géographique proche ;
 - o Les fonctions occupées au sein de ces collectivités le préparent à un même métier grâce à un parcours de formation cohérent;
- Responsabilités en termes de formation et de tutorat :
 - o La responsabilité du suivi du jeune est assumée par le centre de gestion, notamment s'agissant des aspects formation et accompagnement ;
 - o les conditions du tutorat sont fixées par la convention de mise à disposition, avec un tuteur dans chacune des collectivités utilisatrices.
- Une convention de mise à disposition la plus complète possible est conclue entre le centre de gestion, les collectivités utilisatrices et le jeune salarié ;

3 – La conclusion de deux emplois d'avenir à temps partiel

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 solution ne doit être mobilisée que de façon résiduelle compte tenu de l'ouverture de la possibilité pour les centres de gestion de recruter et mettre à disposition des jeunes en emploi d'avenir auprès des petites collectivités territoriales.

Cette possibilité s'applique pour les jeunes en emploi d'avenir embauchés par les petites collectivités territoriales qui ne peuvent recruter à temps plein. **Les autres structures (associations par exemple) ne peuvent bénéficier de cette dérogation.**

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

- Caractéristiques du contrat de travail :
 - o 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 ;
 - o 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 le centre de gestion ou une AI) ;
- Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir : Le jeune est recruté dans des collectivités géographiquement proches et sur des activités similaires de façon à ce qu'il acquiert une expérience cohérente;
- Suivi par la mission locale : Les deux emplois d'avenir sont suivis par le même conseiller de la mission locale référente.

Il est conseillé de définir le parcours du jeune en amont des recrutements par voie de convention entre les collectivités employeuses. Chacune des collectivités étant signataire d'un emploi d'avenir, elles doivent toutes les deux remplir les obligations de l'employeur en terme de formation et d'accompagnement :

- en matière d'accompagnement et de tutorat : chaque collectivité doit mettre en place des conditions d'accompagnement et de tutorat adéquates.
- en matière de formation : chaque collectivité doit s'engager sur des actions de formation. Les deux collectivités territoriales définissent en commun le parcours du jeune et se répartissent alors, par convention, la prise en charge des actions de formation (organisation, financement). Les actions de formation prévues peuvent être alors indiquées à l'identique dans les deux documents d'engagement et

de suivi. En raison des engagements exigés des employeurs, il est fortement déconseillé qu'une seule collectivité prenne l'intégralité des frais à sa charge (risque de contentieux sur l'absence de formation effective) ;

- en cas de contentieux : chaque employeur est juridiquement responsable des conditions dans lesquelles s'est déroulé l'emploi d'avenir qu'il a signé et ne peut invoquer des actions menées par l'employeur du deuxième temps partiel.

Les deux emplois d'avenir sont suivis par le même conseiller de la mission locale référente : chaque temps partiel fait l'objet d'un document d'engagement et de suivi et d'un accompagnement, si possible de manière concomitante. Le conseiller de la mission locale référente est le garant de la cohérence du parcours du jeune et doit veiller notamment à ce que les collectivités s'engagent sur un même projet d'insertion professionnelle, et à ce que l'accès à la formation soit effectif.

II-6) Quel régime de prise en charge pour les GEIQ et groupements d'employeurs?

- Les GEIQ sont tous associatifs et éligibles de droit aux emplois d'avenir :

- Pour recruter pour leurs fonctions support, ils sont éligibles aux emplois d'avenir - CAE
- Pour recruter des jeunes et les mettre à disposition auprès d'associations ou d'autres employeurs du secteur non marchand : ils sont éligibles à des emplois d'avenir - CAE
- Pour recruter des jeunes et les mettre à disposition d'entreprises, ou d'entreprises et d'employeurs non marchands (c'est-à-dire que le même jeune est délégué à des employeurs de nature différente) : ils sont éligibles aux emplois d'avenir – CIE et sont pris en charge au taux majoré de 47% comme le prévoit l'arrêté du 31 octobre 2012.

La mise en œuvre de l'emploi d'avenir ne doit pas conduire les prescripteurs à privilégier ce dispositif par rapport aux contrats de professionnalisation. Un jeune ne doit entrer en emploi d'avenir dans un GEIQ que s'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un contrat de professionnalisation.

Les GEIQ multisectoriels visés à l'article L.1253-17 du code du travail, bien que non mentionnés à l'article L.5134-111 qui liste les structures éligibles aux emplois d'avenir, sont éligibles au regard de la convention cadre signée par le CNCE-GEIQ avec le ministère.

- Les groupements d'employeurs (GE) :

L'éligibilité des groupements d'employeurs ne s'apprécie pas au regard de l'activité de leurs entreprises adhérentes. Il est donc possible de conclure un emploi d'avenir marchand avec un GE qui souhaite mettre le jeune à disposition auprès d'entreprises implantées dans des secteurs d'activités qui ne figurent pas dans l'arrêté régional.

Les GE associatifs sont éligibles de droit aux emplois d'avenir :

- Pour recruter pour leurs fonctions support, ils sont éligibles aux emplois d'avenir – CAE
- Pour recruter pour les fonctions support et mettre à disposition des jeunes auprès d'employeurs du secteur marchand, ils sont éligibles aux emplois d'avenir – CIE à un taux de 35%
- S'ils mettent à disposition des jeunes **uniquement** auprès d'associations ou d'autres employeurs du secteur non marchand, ils sont éligibles à des emplois d'avenir – CAE
- S'ils mettent à disposition des jeunes **auprès d'entreprises ou auprès d'entreprises et d'employeurs non marchands**, ils sont éligibles aux emplois d'avenir – CIE à un taux de 35%.

Les GE sous forme de société coopérative peuvent être éligibles aux emplois d'avenir - CIE, uniquement s'ils sont inclus dans la liste des secteurs et employeurs éligibles à l'emploi d'avenir dans le secteur marchand fixés par les arrêtés régionaux.

II-8) Les missions locales peuvent-elles recruter en emploi d'avenir, et dans ce cas s'auto-prescrire des contrats ?

En tant qu'association, une mission locale peut tout à fait recruter un jeune en emploi d'avenir, dès lors qu'elle s'engage à mettre en place des actions de qualification et de formation comme prévu par les dispositions réglementaires. **Néanmoins, une auto-prescription positionnerait la mission locale à la fois comme prescripteur de l'aide et comme employeur bénéficiant de cette aide, il en résulterait une situation de conflit d'intérêts.** Afin de sécuriser le recrutement, il convient dans ce cas que ce soit une autre mission locale qui signe le Cerfa que la mission locale employeur et que l'unité territoriale de la Direccte valide ce recrutement. L'accompagnement dans l'emploi des jeunes concernés sera assuré par la ML signataire du Cerfa.

II-9) Quelles sont les options possibles en matière d'assurance chômage pour les employeurs publics d'emplois d'avenir ?

a) Les collectivités territoriales ainsi que les employeurs publics mentionnés à l'article L. 5424-2 ont le choix entre deux options :

- L'auto-assurance. L'employeur public verse, le cas échéant, les indemnités d'assurance chômage à son ancien salarié en EA-CAE à l'issue du contrat. Le coût potentiel pour un employeur public qui recrute au Smic à 35 heures par semaine correspond à 930 euros par mois pendant une durée correspondant à la durée d'activité du jeune, plafonnée à 24 mois, soit 22 300 euros maximum pour un jeune ayant travaillé trois ans.
- L'adhésion au régime général de l'assurance chômage (RAC) pour l'ensemble des personnels non statutaires. Le coût mensuel de la cotisation est de 96 euros par salarié concerné pour un Smic à 35 heures par semaine, soit 3 450 euros pour trois ans.

Même si les emplois d'avenir sont conçus de telle sorte que l'employabilité des jeunes recrutés sera significativement améliorée à l'issue de ce contrat (tutorat, formation et 3 ans d'expérience), le risque de chômage à l'issue du contrat ne peut être exclu. La charge d'indemnisation correspondante peut être dissuasive pour certains employeurs. Pour rappel, un système d'affiliation au RAC spécifique aux contrats aidés du secteur public avait été mis en œuvre d'octobre 2005 à décembre 2007. Les partenaires sociaux, assez réticents à ce type d'accord, avaient finalement assorti leur accord de clauses qui rendaient le dispositif peu attractif et ont limité son succès. **Par conséquent, il n'est pas envisagé de solliciter à nouveau les partenaires sociaux pour mettre en place un nouveau régime d'adhésion spécifique.**

b) Les établissements publics d'Etat, tout comme l'Etat lui-même, doivent verser les indemnités en cas de chômage à l'issue des contrats de leurs salariés non statutaires et n'ont pas la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs contractuels.

Les hôpitaux ont, depuis la loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST) de 2009, le statut d'établissements publics d'Etat et font donc partie de cette catégorie d'employeurs.

II-10) Quel est le reste à charge pour les employeurs ?

Les chiffres indiqués dans le guide employeur et dans le dossier de presse du mois d'août font référence au reste à charge pour l'employeur hors cotisations sociales.

Les chiffres en annexe du guide de l'opérateur sont plus précis et indiquent le reste à charge pour l'employeur, après déduction des cotisations sociales salariales et patronales, dont une partie est exonérée selon les dispositions des contrats uniques d'insertion.

Ainsi, pour un employeur du secteur non-marchand qui recrute un emploi d'avenir à 35h, les chiffres moyens sont les suivants (ils ne tiennent notamment pas compte des éventuels financements des restes à charge des employeurs par certaines collectivités territoriales):

Smic de 2015	Associations Hôpitaux	Collectivités	
		Auto- assurance*	Adhésion RAC
(1) Rémunération brute (Smic 35h)	1 457 €	1 457 €	1 457 €
Cotisations sociales après exonérations	+193 €	+97 €	+156 €
(2) Rémunération avec cotisations	=1 650 €	=1 554 €	=1 613 €
(3) Aide de l'Etat	-1 093 €	-1 093 €	-1 093 €
Reste à charge hors cotisations (1)-(3)	=364 €	=364 €	=364 €
Reste à charge avec cotisations (2)-(3)	Ou = 557 €	Ou = 461 €	Ou = 520 €

Ce tableau n'a pas vocation à illustrer des cas types, mais bien des cas moyens, ainsi les taux de cotisations pris en compte résultent de moyennes entre les taux moyens d'appel applicables aux employeurs de plus de 10 salariés et ceux de moins de 10.

** coût de l'indemnisation en cas de chômage à la sortie : 928 € par mois.*

II-11) Faut-il sélectionner les employeurs en fonction de leur taille ?

Compte tenu des exigences du dispositif (mise en place d'un tuteur auprès de chaque jeune recruté, mise en œuvre d'un parcours de formation), vous veillerez, pour les structures de moins de 2 salariés à garantir de bonnes conditions d'encadrement et de tutorat, des possibilités de pérennisation sur le poste, ainsi que des véritables parcours de qualification et d'insertion.

Pour les employeurs et en particulier les associations ayant peu de salariés, il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles sous réserve de l'aptitude à encadrer des bénévoles concernés (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune...). Ces propositions de tutorat devront faire l'objet d'un examen particulier de la part des missions locales, de Pôle emploi et des Cap emploi. Les tutorats par des bénévoles pourront par exemple être envisagés plus facilement lorsque l'association est membre d'un réseau associatif capable de l'accompagner dans le montage et la mise en œuvre du parcours du jeune.

Le prescripteur pourra solliciter une expertise de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) ou de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDSCPP) tout particulièrement via le délégué départemental de la vie associative (DDVA).

II-12) Comment vérifier l'obligation de l'employeur d'être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ?

La loi du 26 octobre 2012 a introduit dans le code du travail l'obligation, pour les employeurs du secteur non marchand d'être à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales préalablement au recrutement d'un salarié en emploi d'avenir.

De manière opérationnelle, la vérification de cette obligation s'effectue au moment de l'attribution de l'aide. Le Cerfa a fait l'objet d'une évolution **début juin 2013** afin d'élargir la déclaration sur l'honneur des employeurs d'être à jour de leurs contributions et cotisations sociales à l'ensemble des employeurs du secteur non-marchand (y compris les collectivités territoriales).

Le contrôle de cette obligation peut être effectué par le prescripteur en demandant à l'employeur de lui transmettre l'attestation URSSAF *ad hoc* (article L243-15 du code de la sécurité sociale). Est considéré comme à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales et pouvant donc bénéficier d'une attestation URSSAF, l'employeur qui a souscrit un plan d'apurement des cotisations ou dont les dettes sociales sont inférieures à une somme de cinquante euros.

II-13) 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).

Le Cerfa a été adapté début juin 2013 dans ce sens.

- Pour les CIE et 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.

II-14) Est-il possible de réaliser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (antérieurement périodes d'immersion) dans le cadre des emplois d'avenir ?

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité, pour toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle, de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (articles L.5134-1 et suivants du code du travail).

La loi a ainsi créé un cadre juridique unique et sécurisé ouvert à toute personne accompagnée, quelque soit son statut. L'objectif est de favoriser les périodes de mise en situation en milieu professionnel, l'expérience montrant que la confrontation à des situations réelles de travail constitue un puissant vecteur d'insertion et de levée des freins à l'emploi.

La circulaire DGEFP du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel, complétée d'un questions-réponses, précise les conditions de mise en œuvre de ces périodes.

Les missions locales, les Cap emploi et certaines structures de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, atelier et chantier d'insertion et association intermédiaire) peuvent prescrire de plein droit des PMSMP pour des jeunes en emplois d'avenir.

Tout acteur de l'insertion sociale ou professionnelle peut également prescrire des périodes pour les personnes qu'il emploie ou qu'il accompagne, à condition d'avoir reçu une délégation de prescription de la part de Pôle emploi, des missions locales ou des Cap emploi.

Les jeunes peuvent ainsi réaliser des PMSMP auprès d'un autre employeur, sans suspension de leur contrat aidé et avec maintien de leur rémunération.

II-15) Comment s'articulent professions réglementées et emplois d'avenir?

L'embauche de jeunes en emplois d'avenir doit respecter les réglementations en vigueur pour les activités sur lesquelles ils sont recrutés.

Plusieurs secteurs d'activité dans lesquels les jeunes en emploi d'avenir sont susceptibles d'être recrutés font l'objet d'une réglementation professionnelle :

- L'animation et le sport

Les emplois dans le secteur sportif et dans le secteur de l'animation au sein des accueils collectifs de mineurs (ACM) ont leurs spécificités et une réglementation particulière qui leur est applicable.

- o La profession d'éducateur sportif

La profession d'éducateur sportif est réglementée en France. Pour assurer l'encadrement contre rémunération d'une activité physique ou sportive (*fonctions rémunérées d'enseignement, d'animation, d'encadrement des activités sportives ou d'entraînement des pratiquants*), il faut satisfaire à trois catégories d'obligations :

- Obligation de qualification :
 - la personne employée sur un emploi d'avenir est titulaire d'une certification professionnelle reconnue par le ministère chargé des sports (liste fixée à l'annexe II.1 de l'article A 212-1 du code du sport) ;
 - la personne employée sur un emploi d'avenir s'engage dans une formation professionnelle dont la qualification est inscrite dans cette même liste. Dans les conditions prévues par le « règlement du diplôme », elle doit être placée sous l'autorité d'un tuteur et avoir satisfait aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique (article R212-4 du code du sport). Cela nécessite que l'entrée dans une formation BPJEPS ou dans une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à l'annexe II-1 de l'article A 212-1 du code du sport, telle qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un titre à finalité professionnelle (TFP), ouvre droit au statut d'éducateur sportif stagiaire et par voie de conséquence à la possibilité d'encadrement (sous condition de réussite aux tests d'entrée des certifications, prévus dans le « règlement du diplôme » et à la signature d'une convention de formation professionnelle). Les règlements des diplômes élaborés pour les CQP sont mis en ligne sur le site intranet du MSJEPVA à l'adresse <http://www.intranet.jeunesse-social.sante.sports.gouv.fr/900/Sports/Certificationsformationemploi/Certificationsprofessionnelles/ReglementationdesCQPetTitresaFinaliteProfessionnelle/index.htm>;
- Obligation de d'honorabilité : remplir une obligation d'honorabilité : ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour crime ou pour un certain nombre de délits ou d'une mesure administrative d'interdiction ou de suspension de participer à l'accueil des mineurs ;
- Obligation de déclaration d'activité : remplir une obligation de déclaration auprès des services déconcentrés du ministère chargé des sports : carte professionnelle d'éducateur sportif à

renouveler tous les cinq ans **pour les titulaires de diplôme ou attestation pour les personnes engagées dans une formation professionnelle.**

o L'accueil collectif de mineurs

La réglementation des accueils collectifs de mineurs précise des dispositions qui, notamment, portent sur la qualification du directeur et des membres de l'équipe d'animation.

Les emplois d'avenir peuvent exercer des **fonctions de direction** si :

- 1- ils sont titulaires du BAFD ou stagiaires BAFD ;
- 2- ils sont titulaires d'un diplôme, titre ou certificat de qualification, ou en cours de formation à l'un de ceux-ci, inscrit à l'article 1er de l'arrêté du 9 février 2007 modifié
(<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000615233&fastPos=1&fastReqId=291252428&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>)

Les emplois d'avenir peuvent exercer des **fonctions de direction pour les accueils de loisirs de plus de 80 mineurs accueillis pendant plus de 80 jours par an** si :

- 1 - ils sont titulaires d'un diplôme, titre ou certificat de qualification, ou en cours de formation à l'un de ceux-ci, inscrit à la fois à l'article 1er de l'arrêté du 9 février 2007 modifié et au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 2 - ils sont titulaires du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation (DEFA) ou en cours de formation à celui-ci ;
- 3 - ils sont titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) justifiant, à la date du 19 février 2004, avoir exercé ces fonctions dans un ou plusieurs centres de vacances ou centres de loisirs pendant une période cumulée correspondant à 24 mois au moins à compter du 1er janvier 1997.

Les emplois d'avenir peuvent exercer des **fonctions d'animation** si :

- 1- ils sont titulaires du BAFD ou stagiaires BAFD ;
- 2- ils sont titulaires d'un diplôme, titre ou certificat de qualification, ou en cours de formation à l'un de ceux-ci, inscrit à l'article 1er ou à l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007 modifié
(<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000615233&fastPos=1&fastReqId=291252428&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>);
- 3 – Ils ne sont pas titulaires des brevets, diplômes, titres ou qualification désignées au 1 et 2 ci-dessus. A noter que l'équipe d'animation doit comporter au moins 50% de personnes désignées au 1 et 2 et au plus 20% de personnes désignées au 3 (ou au plus une personne dans une équipe de 3 ou 4 personnes).

Les DRJSCS, DJSCS, DDCS et DDCSPP sont les référents à consulter pour toute question ou précision sur ces sujets.

- Les services à la personne

Le secteur des services à la personne offre des opportunités d'emploi en particulier dans les métiers d'accompagnement des personnes fragiles (enfants de moins de trois ans, personnes âgées de soixante ans et plus, personnes handicapées ou autres personnes dès lors qu'elles ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile).

Or, l'intervention auprès de personnes fragiles est une activité réglementée (arrêté du 26 décembre 2011) et les intervenants sont soumis à des conditions de qualification. Les intervenants auprès de personnes fragiles sont :

- soit titulaires d'une certification au minimum de niveau V inscrite au RNCP dans le secteur sanitaire, médico-social, social ou des services à la personne ;

- soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les 6 mois suivant l'embauche ;
- soit bénéficient d'une formation en alternance ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire, médico-social ou social.

Les métiers du service à la personne sont le plus souvent accessibles avec une certification de niveau V. Le tableau ci-dessous liste les principaux métiers concernés et les titres correspondants.

Métiers	Exemples de titre/diplôme qui permettent d'y accéder*
Intervenant auprès de personnes en perte d'autonomie	Titres ou diplômes de niveau V : Assistant de vie aux familles (ADVF), Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), mention complémentaire aide à domicile (MCAD), assistant de vie dépendance, Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)...
Accompagnateur à la mobilité	Aucun diplôme spécifique n'est requis
Opérateur de téléassistance	Aucun diplôme spécifique n'est requis
Garde d'enfants (- de 3 ans)	Titres ou diplômes de niveau V : CAP Petite enfance...

Ces titres et diplômes sont donnés à titre indicatif, la liste complète des métiers et des certifications est disponible sur le site de l'agence nationale des services à la personne à l'adresse suivante : <http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/ANSP.cml>.

- Les missions de pompier et de policier municipal

La fiche rédigée par la DGEFP et la direction générale de la sécurité civile et diffusée le 14 janvier 2014 en parallèle de la circulaire de programmation du premier semestre 2014 a ouvert la possibilité de recruter des jeunes en emploi d'avenir dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) avec un statut de sapeur-pompier auxiliaire, sous réserve que les jeunes satisfassent aux conditions d'aptitude physique et médicale et s'engagent en temps que sapeur-pompier volontaire. Les jeunes sont recrutés sur une durée de trois ans et une durée hebdomadaire de 35 heures. Les conditions de recrutement des jeunes sont détaillées dans la fiche précitée.

De plus, les fonctions de policier municipal sont réservées aux fonctionnaires territoriaux et ne peuvent donc donner lieu à la conclusion d'un emploi d'avenir.

Les fonctions d'agents de surveillance de voie publique (AVSP) peuvent en revanche être remplies par des emplois d'avenir, sous réserve d'être agréés par le Procureur de la République (garanties d'honorabilité) et assermentés par le tribunal d'instance. Les missions des AVSP sont réglementairement définies et se limitent principalement à la constatation des infractions aux règles relatives à l'arrêt et au stationnement gênant ou interdit des véhicules.

- Secteur sanitaire et médico social

Il convient de s'assurer que les missions relevant des emplois d'avenir n'interfèrent pas avec celles relevant des professions sanitaires réglementées pour lesquelles la possession d'un titre ou d'un diplôme figurant au code de la santé publique ou de l'action sociale est exigée pour ouvrir droit à un exercice légalement protégé.

En revanche, il est possible de confier à des bénéficiaires d'un emploi d'avenir possédant les qualités personnelles requises un rôle d'assistance auprès des professionnels sanitaires, sous réserve de conditions d'encadrement par les tuteurs.

Dans un tel cas, il convient que les bénéficiaires d'un emploi d'avenir soient informés de l'obligation de secret professionnel liée le cas échéant à leur activité. D'une manière générale, ils veilleront, dans de telles circonstances, au respect des règles éthiques et déontologiques en vigueur dans le secteur d'activité concerné.

La professionnalisation et la qualification des bénéficiaires d'emplois d'avenir doit constituer un objectif significatif dans le secteur sanitaire pour répondre, le cas échéant, aux conditions de ces professions réglementées.

II-16) Sur quels critères négocier avec les employeurs du secteur marchand?

Le recrutement dans le secteur marchand doit être accompagné d'une vigilance particulière pour éviter les effets d'aubaine. La conclusion d'un emploi d'avenir doit s'accompagner d'une plus value en termes de création nette d'emploi et de qualité du parcours d'insertion (CDI, CDD temps plein, parcours de formation, etc.). Cette plus value constitue un gage d'efficacité du dispositif dont les résultats seront mesurables au travers de la professionnalisation des jeunes et leur insertion durable.

Les emplois d'avenir dans le secteur marchand doivent autant que possible donner lieu à des créations nettes d'emploi.

Lors des négociations avec les employeurs potentiels, il convient de lier la conclusion d'emplois d'avenir à des créations, dans la mesure du possible, de nouveaux emplois. Une négociation systématique doit notamment avoir lieu avec les employeurs qui recrutent plusieurs jeunes.

Le niveau d'exigence sur ce point peut être moindre lorsqu'il s'agit de recrutements dans les secteurs d'activité prioritaires identifiés par les schémas d'orientation régionaux (secteurs de l'environnement et du numérique,...).

Les emplois d'avenir doivent garantir au jeune un parcours de professionnalisation de qualité

➤ Des durées adaptées à l'objectif de professionnalisation du jeune

Afin de permettre aux jeunes de suivre un parcours de formation de qualité, il vous appartient de négocier avec les employeurs qui recrutent à temps partiels à la fois la durée hebdomadaire du travail et celle du contrat. Les durées doivent être suffisantes pour répondre aux besoins de professionnalisation des jeunes.

A titre d'indication, les conventions nationales prévoient que les recrutements à temps partiel s'effectuent sous forme de CDI, avec une durée hebdomadaire minimale de 24 heures et que les recrutements effectués en CDD sont associés avec des emplois d'avenir à temps plein.

De plus, lorsque le recrutement ne peut avoir lieu qu'en temps partiel, il est conseillé, afin d'optimiser l'expérience professionnelle qu'acquiert le jeune, de systématiquement demander aux employeurs d'accorder une priorité aux jeunes en emploi d'avenir pour effectuer des heures complémentaires (jusqu'à 35 heures) et/ou des heures supplémentaires (au delà de 35 heures). Cette possibilité permettra également d'éviter la rupture précoce d'un emploi d'avenir à temps partiel pour des raisons de revenu insuffisant.

➤ Des actions de formation renforcées : formation qualifiante et validation des acquis de l'expérience professionnelle

La négociation des emplois d'avenir dans le secteur marchand doit prendre en compte les engagements de l'employeur en termes d'actions de formation. Des actions de formation qualifiante seront ainsi systématiquement négociées.

Par ailleurs, la négociation des emplois d'avenir s'accompagnera, chaque fois que cela est possible, d'un engagement portant sur l'accompagnement à la VAE pour ces jeunes. Il est préconisé de valoriser l'expérience acquise par les jeunes lors de l'emploi d'avenir ou lors de périodes de travail antérieures.

Ils doivent pouvoir se présenter à la VAE dès lors qu'ils ont atteint les 3 ans requis. La préparation à la VAE sur le temps de travail permet alors d'enrichir le parcours de formation.

II-17) Les emplois d'avenir sont-ils comptabilisés dans les plafonds d'emploi des opérateurs de l'Etat (établissements publics nationaux)?

Les emplois d'avenir ne sont pas comptabilisés dans les plafonds d'emplois des opérateurs de l'Etat (circulaire de la direction du budget du 3 août 2013 relative au cadre budgétaire et comptable des opérateurs de l'Etat et des établissements publics nationaux – p131). Leur recrutement est soumis à autorisation de l'autorité de tutelle de l'établissement et doit faire l'objet d'un suivi spécifique pour l'information du Parlement. La pérennisation du jeune recruté en emploi d'avenir au sein de l'établissement se traduit par sa réintégration dans le plafond d'emploi de l'établissement.

II-18) Est-il possible de recruter des « emplois d'avenir à l'international » ?

1) Les périodes de travail transfrontalier

Comme le CUI, l'emploi d'avenir n'a pas été conçu pour l'expatriation du salarié. Des périodes à l'étranger ont été admises, à titre dérogatoire, pour des lieux de travail en zone frontalière, aisément accessibles et compatibles avec le sérieux du tutorat ou de l'accompagnement. Ces décisions ont été fondées sur le motif que les conditions d'exécution ne différaient pas de ce qu'elles auraient été avec un lieu de travail situé en France. Le principe n'en reste pas moins que les salariés en contrats aidés, qu'il s'agisse de CUI ou d'emplois d'avenir, n'ont pas vocation à être affectés à l'étranger.

2) Les emplois d'avenir dits « à l'international »

Aucun texte juridique ne définit d'« emplois d'avenir à l'international », notion qui couvre un champ plus large qu'une période de travail en zone frontalière. Elle sous-entend l'affectation permanente du salarié à l'étranger dans des pays situés hors de l'Union européenne.

Outre des problèmes évidents, comme l'accompagnement des jeunes à l'étranger ou la transférabilité vers des emplois nationaux des compétences acquises à l'étranger, des contrats aidés à l'international peuvent relever des compétences autres que celle du ministère chargé du travail et de l'emploi :

- l'activité, dans un Etat étranger, de salariés dont les emplois sont subventionnés par l'Etat français, n'est pas forcément autorisée par des accords bilatéraux ;
- la nature des projets associés aux demandes « à l'international » les place souvent dans le champ de l'aide publique au développement ou de la coopération internationale, domaines qui relèvent du ministère des affaires étrangères. Ces projets seraient donc éligibles à des subventions de ce dernier ministère, plutôt qu'aux aides à l'insertion professionnelle.

D'une manière générale, en l'absence de cadre juridique sécurisé pour des CUI ou des emplois d'avenir « à l'international », il n'y a pas lieu de prescrire de tels contrats. Seuls un nombre limité de contrats, dans le cadre d'actions de coopération décentralisée visant à promouvoir l'enseignement du français, bien identifiées et pilotées par un conseil général d'outre-mer sous le contrôle de la DIECCTE, ont été autorisés par dérogation du ministre du travail et de l'emploi.

II-19) Quel régime de prise en charge pour les entreprises adaptées ?

Il est possible de recruter un emploi d'avenir en entreprise adaptée mais jamais en cumul avec une aide au poste.

En cas de recrutement en contrat aidé, il convient de dissocier les salariés en production des personnels sur les fonctions support (hors encadrement et accompagnement) :

- pour les postes en production, compte tenu de l'activité des entreprises adaptées sur le secteur concurrentiel, il convient de signer des emplois d'avenir sous forme de CUI-CIE, quelle que soit la forme juridique de la structure (association ou société).
- pour les fonctions support, il est envisageable de conclure des emplois d'avenir sous forme de CUI-CAE, mais uniquement dans les entreprises adaptées sous statut associatif.

III- Questions réglementaires diverses sur le contrat

III-1) Quelles sont les possibilités d'annualisation du temps de travail pour les EAV ?

Pour les employeurs de droit privé (entreprises ou associations), l'aménagement du temps de travail est possible dans le respect des conventions collectives concernées.

Pour les collectivités territoriales et les organismes de droit public, l'aménagement est possible en application de l'article L5134-26 et dans les conditions déterminées par décret. Ainsi la durée hebdomadaire du travail peut varier en respectant une durée moyenne de 35h/semaine. Cet aménagement doit être mentionné dans le contrat de travail, mais également dans le cerfa de demande d'aide. L'aide sera toujours calculée sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures.

Il doit être recommandé à l'employeur d'appliquer aux emplois d'avenir une organisation de travail comparable à celle établie dans les accords de la collectivité ou de l'établissement public concerné pour les agents de droit public.

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.

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

❖ 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 entrée en formation qualifiante (par exemple, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation chez le même employeur ou un autre employeur) (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).

A noter que la rupture pour formation qualifiante peut être mobilisée pour accéder aux contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation, qui mènent obligatoirement à une qualification.

❖ Un CDI associé à un emploi d'avenir peut être rompu dans les situations suivantes :

- licenciement pour motif personnel (faute grave ou lourde, inaptitude médicale,...) ;
- licenciement pour motif économique ;
- rupture conventionnelle ;
- démission du salarié.

❖ La rupture à l'expiration de chacune des périodes annuelles de l'exécution de l'emploi d'avenir introduit par l'article L.5134-115 intervient selon les modalités suivantes :

- date de la rupture : elle doit intervenir le lendemain de la date anniversaire de signature du contrat, selon une jurisprudence constante sur le dispositif des emplois-jeunes.
- Entretien préalable et préavis : l'employeur qui souhaite rompre l'emploi d'avenir doit effectuer un entretien préalable, selon les dispositions de l'article L.1232-2 du Code du travail. Le préavis de l'employeur débute au moins un mois avant la date anniversaire du contrat et le préavis du jeune au moins deux semaines avant cette date. Faute de respect de ces règles, l'employeur s'expose à un contentieux avec requalification du contrat en CDI et le jeune à un contentieux pour rupture abusive du contrat avec versement de dommages et intérêts.
- indemnités de licenciement et indemnités chômage (règles applicables pour les fins de contrats à partir du 1^{er} juillet 2014 pour l'indemnisation du chômage) :
 - Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur,
l'employeur doit, s'il y a lieu, verser au jeune des indemnités de congés payés, mais pas d'indemnités de licenciement (il s'agit d'une rupture, non d'un licenciement). Le jeune ayant déjà travaillé un an en emploi d'avenir remplit les conditions d'accès à l'indemnisation chômage puisqu'il a travaillé plus de 4 mois au cours des 28 derniers mois. Chaque journée travaillée donne droit à une journée indemnisée, dans la limite de deux ans (un jeune ayant travaillé un an a donc droit à un an d'indemnités chômage).
 - Lorsque la rupture est à l'initiative du jeune,
Celle-ci n'est considérée comme une démission légitime que si la rupture a pour objet d'occuper un CDI ou un CDD d'une durée de plus de 6 mois ou de suivre une formation qualifiante (accord d'application n°14 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage).
Dans les autres cas, le jeune n'a pas droit aux indemnités chômage. Il peut néanmoins s'inscrire à Pôle emploi et demander un réexamen de sa situation au bout de 121 jours de chômage.

L'employeur est tenu de signaler la rupture du contrat 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).

III-4) Quels sont les règles relatives à la période d'essai ?

Les modalités de droit commun relatives à la période d'essai s'appliquent aux emplois d'avenir. Il est donc possible, mais pas obligatoire, d'en prévoir une.

Les dispositions de droit commun s'appliquent également pour la durée de la période d'essai et pour la possibilité de renouvellement de cette période (sous réserve de dispositions contractuelles ou d'accords collectifs plus favorables) :

- Pour les CDD, un mois maximum ;
- Pour les CDI, deux mois maximum pour les ouvriers et employés et possibilité de renouvellement si la convention collective et le contrat de travail le prévoient.

III-5) Quelles sont les possibilités de recours au temps partiel ?

La loi précise que les jeunes recrutés en emplois d'avenir occupent des emplois à temps plein. Elle prévoit cependant la possibilité de prescrire des contrats à temps partiel :

- 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.

Les prescripteurs peuvent donc autoriser la signature de contrats à temps partiel pour répondre, par exemple, aux besoins des petits employeurs qui ne peuvent embaucher des jeunes à temps plein. Ils accordent leur autorisation en vérifiant les garanties apportées par les employeurs en matière d'accompagnement et de formation. Le jeune doit donner son accord à la prescription d'un temps partiel. Il est recommandé de s'approcher le plus possible de la durée hebdomadaire correspondant au temps plein. **Une durée hebdomadaire minimale de 24 heures doit être garantie (en dehors du cas de cumul de temps partiels pour les collectivités territoriales présenté en point II-5-B).**

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.

III-7) Les emplois d'avenir peuvent-ils effectuer des heures complémentaires et supplémentaires ?

Les modalités de droit commun relatives aux heures complémentaires et supplémentaires s'appliquent aux emplois d'avenir. Il est donc possible, pour un jeune recruté en emploi d'avenir, d'effectuer des heures complémentaires et supplémentaires qui seront compensées selon les modalités en vigueur (se référer notamment aux conventions collectives).

Les heures complémentaires et supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'aide financière de l'Etat. Elles sont à la charge de l'employeur.

III-8) Comment sont fixées les conditions de travail pour les jeunes recrutés par des employeurs de droit public ?

Pour les jeunes recrutés en emplois d'avenir par un employeur de droit public (collectivités territoriales, établissements publics), les règles relatives aux conditions de travail ne sont pas déterminées par conventions collectives (ces employeurs ne sont pas concernés par le code du travail). De même, le statut de contractuel de droit privé des jeunes recrutés en emploi d'avenir ne leur permet pas de bénéficier de manière automatique des dispositions applicables aux agents de la fonction publique.

Pour assurer l'égalité de traitement entre les jeunes recrutés en emploi d'avenir et les agents qui remplissent potentiellement les mêmes missions qu'eux, il est fortement recommandé de leur appliquer des règles identiques à celles de la fonction publique territoriale, en les mentionnant dans le contrat de travail.

Le contrat de travail du jeune en emploi d'avenir peut donc reprendre des dispositions applicables aux agents de l'employeur public concerné, en termes de durée et organisation du temps de travail :

- travail de nuit régulier,
- heures complémentaires et supplémentaires,
- horaires et congés,
- etc

Il est également recommandé de faire bénéficier le jeune recruté en emploi d'avenir des prestations d'action sociale accessibles aux agents de la structure (restauration collective par exemple).

III-9) Quelles sont les procédures à appliquer en cas de refus d'attribution d'une aide ou de retrait d'une décision d'attribution d'un emploi d'avenir (ancienne résiliation) ?

Les procédures de retrait relèvent du droit administratif et sont donc précisément formalisées. Elles sont décrites en détail dans la fiche 7 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés et sont accompagnées de courriers-types.

A noter que les recours gracieux sur des décisions relatives aux emplois d'avenir sont portés devant le président de la mission locale mais que les recours hiérarchiques sont portés devant le préfet de région.

III-10) Est-il possible de prolonger un emploi d'avenir pour achever une action de formation ?

L'article R.5134-167 du code du Travail dispose qu'un emploi d'avenir peut être prolongé au-delà de la durée maximale de trois ans pour permettre au jeune d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée.

Les modalités opérationnelles en sont les suivantes :

- La décision de prolongation est accordée par la mission locale qui a prescrit l'emploi l'avenir et qui suit le jeune, après examen de la demande de l'employeur (elle fait l'objet d'un examen en opportunité et n'a donc pas de caractère automatique) ;
- La demande de l'employeur doit être accompagnée des documents suivants :
 - o Justificatifs visant à établir que les actions de formation prévues au titre de la décision initiale est en cours et qu'elles dépassent le terme du contrat (les actions de formation doivent avoir fait l'objet d'un engagement de la part de l'employeur antérieurement à la demande de prolongation mais sans avoir été obligatoirement prévues dès la signature de l'emploi d'avenir) ;
 - o Eléments d'organisation des actions de formation visant à s'assurer qu'elles pourront être réalisées pendant la prolongation du contrat.
- La durée de prolongation ne peut dépasser le terme de l'action de formation, dans la limite d'une durée totale de l'emploi d'avenir (ou, en cas d'articulation avec un CAE, d'une durée totale CAE +EAv) de cinq ans.
- Les actions de formation professionnelle pouvant donner lieu à prolongation sont listées à l'article L6313-1 du Code du travail (actions de développement des compétences, les formations pré-qualifiantes et qualifiantes...). Il est recommandé d'utiliser les possibilités de prolongation de l'aide pour des formations qualifiantes, sur le modèle des dispositions du CUI-CAE hors emploi d'avenir.

III-11) A quelles conditions un employeur peut-il recruter un jeune en emploi d'avenir après rupture d'un premier emploi d'avenir ?

Si la rupture a eu lieu à l'initiative du jeune (démission, rupture à date anniversaire du contrat, rupture pour formation qualifiante,...), l'employeur peut recruter un autre jeune en emploi d'avenir, sur le même poste ou non. Il s'agit d'un nouveau contrat : il convient donc de renégocier le parcours d'insertion et de qualification au vu des besoins et du projet du jeune et l'aide de ce nouveau contrat peut être de trois ans (pas de déduction de la durée du premier EAv sur la durée du nouveau contrat signé).

Si la rupture a lieu à l'initiative de l'employeur (articles L.5134-21-2 et L. 5134-68 du code du travail),

- dans le cadre d'un licenciement économique : l'employeur ne peut pas recruter en contrat aidé ou en emploi d'avenir dans un délai de six mois suivant le licenciement économique ;
- dans le cadre d'une faute grave ou lourde : l'employeur peut recruter un autre jeune en emploi d'avenir, y compris sur le même poste ;
- dans le cadre d'un licenciement pour autre motif que la faute grave ou lourde : l'employeur ne peut pas recruter un jeune en emploi d'avenir sur le même poste. Le recrutement est possible sur un autre poste, s'il ne s'agit pas d'un remplacement « en cascade » (déplacement d'un salarié pour occuper le poste du jeune en emploi d'avenir licencié et recrutement d'un emploi d'avenir sur le poste du salarié déplacé).

IV- Quelles sont les modalités d'articulation des emplois d'avenir avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi ?

IV-1) Quelles sont les modalités d'articulation avec les CUI-CAE ?

Pour le recrutement en emploi d'avenir par le même employeur:

Comme prévu par la circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012, les jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir à l'issue de leur contrat unique d'insertion (CAE ou CIE) par le même employeur dans la limite d'une durée totale de trois ans. Ainsi, si le jeune a déjà passé deux ans en CUI, il n'aura accès à un emploi d'avenir que pour une année supplémentaire.

Le recrutement en emploi d'avenir pouvant être considéré comme le prolongement du parcours d'insertion initié en CAE, c'est au regard de la situation des jeunes au moment de la prescription du CAE que doivent s'apprécier les critères d'éligibilité de l'emploi d'avenir : **les rubriques du Cerfa sur la qualification, la situation de « sans emploi » et, pour les jeunes de niveau V et supra, de durée de recherche d'emploi et de lieu de résidence doivent donc refléter dans ces cas, la situation des jeunes au moment de l'entrée en CAE.** Le critère de l'âge du jeune s'apprécie en revanche au moment de l'entrée en emploi d'avenir, le dispositif étant réservé par la loi aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes travailleurs handicapés).

En revanche, pour éviter les effets d'aubaine, l'employeur ne peut rompre un CAE en cours pour recruter le jeune en emploi d'avenir. Le jeune ne peut donc être embauché en emploi d'avenir que lorsque son CAE est arrivé à échéance.

La durée totale de 3 ans s'applique également lorsque quelques mois se sont écoulés entre la fin du CAE ou du CIE et l'entrée en emploi d'avenir. Il appartient au prescripteur de juger quelle est la bonne durée à appliquer au vu de la situation et du parcours du jeune concerné, un délai de six mois pouvant être adopté comme limite supérieure. Avant de prescrire l'emploi d'avenir avec le même employeur, le prescripteur devra s'assurer que l'employeur a rempli ses obligations lors du premier contrat aidé.

Pour le recrutement en emploi d'avenir auprès d'un autre employeur :

A l'issue de son CUI (CAE ou CIE), le jeune peut être recruté en emploi d'avenir par un autre employeur. Le recrutement en emploi d'avenir pouvant être considéré comme le prolongement du parcours d'insertion initié en CAE, c'est au regard de la situation des jeunes au moment de la prescription du CAE que doivent s'apprécier les critères d'éligibilité de l'emploi d'avenir en termes de qualification et, pour les jeunes de niveau V et *supra*, de durée de recherche d'emploi et de lieu de résidence.

Dans ce cas, la durée maximale de l'emploi d'avenir est de 3 ans.

En outre, l'article L. 5134-28 du code du travail prévoit qu'un CAE en cours peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché par un autre employeur en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, donc en emploi d'avenir.

IV-2) Quelles sont les modalités d'articulation avec les CDD d'insertion ?

Pour le recrutement en emploi d'avenir par le même employeur :

Les jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir à l'issue de leur CDDI par le même employeur dans la limite d'une durée totale de trois ans.

Le recrutement en emploi d'avenir pouvant dans ce cas être considéré comme le prolongement du parcours d'insertion, c'est au regard de la situation des jeunes au moment de l'entrée en CDDI que doivent s'apprécier les critères d'éligibilité de l'emploi d'avenir en termes de qualification et, pour les jeunes de niveau V et *supra*, de durée de recherche d'emploi et de lieu de résidence.

La durée totale de 3 ans s'applique également lorsque quelques mois se sont écoulés entre la fin du CDDI et l'entrée en emploi d'avenir.

Pour le recrutement en emploi d'avenir auprès d'un autre employeur :

A l'issue d'un CDDI, le jeune peut être recruté en emploi d'avenir par un autre employeur, les conditions d'éligibilité s'appréciant au regard de la situation du jeune avant son entrée en CDDI. Dans ce cas, la durée maximale de l'emploi d'avenir est de 3 ans.

IV-3) Quelles sont les modalités d'articulation avec le service civique ?

Le service civique ne correspond pas à un emploi puisqu'il ne donne pas lieu à la signature d'un contrat de travail. Ainsi, un jeune qui est ou a été en service civique et qui est éligible à l'emploi d'avenir peut être recruté en emploi d'avenir pour une durée de 3 ans, quelle que soit la durée passée en service civique.

Un jeune en service civique est en effet disponible pour occuper un emploi, la loi prévoyant que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est un motif de rupture du contrat de service civique sans préavis

En revanche, la période passée en service civique ne peut pas être assimilée à une période de recherche d'emploi dans la mesure où le jeune n'est pas véritablement en recherche active d'emploi. La condition de durée de recherche d'emploi introduite dans les dispositions réglementaires de l'emploi d'avenir a pour objet de cibler le dispositif sur les jeunes qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et donc qui ont cherché un emploi sans succès pendant une période plus ou moins longue en fonction de leur niveau de qualification.

De manière dérogatoire, les jeunes en service civique prenant régulièrement contact avec le conseiller de la mission locale ou du Cap emploi dans une démarche de recherche d'emploi peuvent être considérés comme étant en recherche d'emploi.

IV-4) L'emploi d'avenir est-il considéré comme une sortie positive pour les différents dispositifs destinés aux jeunes ?

Le tableau ci-dessous précise si l'emploi d'avenir est une sortie positive pour les différents dispositifs dont peuvent sortir les jeunes recrutés en emploi d'avenir. Est considérée comme une sortie positive une sortie en emploi durable.

L'EAv est-il une sortie en emploi durable pour ... ?	EAv non-marchand	EAv marchand
ANI décrocheurs	non	oui
Apprentissage	non pertinent	oui si - le jeune est en recherche d'emploi - l'EAv permet l'acquisition de compétences complémentaires
CAE	oui	oui
CIE	non	oui
CIVIS	oui	oui
Contrat d'autonomie	non	oui
Contrat de professionnalisation	non pertinent	oui si - le jeune est en recherche d'emploi - l'EAv permet l'acquisition de compétences complémentaires
E2C	oui	oui
Epide	oui	oui
Garantie-jeunes	oui	oui
Parrainage	oui	oui
PPAE	oui	oui
Service civique	oui	oui

IV-5) Quelles sont les modalités d'articulation de l'emploi d'avenir avec le contrat de génération, la garantie jeunes, le crédit d'impôt compétitivité-emploi et les différents types d'exonération?

De manière générale, il n'est pas possible de cumuler deux aides d'Etat à l'emploi.

- Le contrat de génération

Il est possible de cumuler le contrat de génération et l'emploi d'avenir uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés : l'emploi d'avenir est alors comptabilisé au titre des embauches réalisées dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action.

Le cumul n'est pas possible pour les autres entreprises, les deux aides financières ne pouvant être versée au titre du recrutement du même jeune.

- **La garantie-jeunes**

La garantie de ressource de la garantie jeunes est entièrement cumulable avec tout revenu d'activité (y compris les salaires versés dans le cadre des EAv) jusqu'à 300 euros puis est dégressive jusqu' à l'obtention d'un revenu d'activité équivalent à 80% du SMIC brut (décret n°2013-888 relatif à l'expérimentation de la « garantie-jeunes »).

- **Le crédit d'impôt compétitivité emploi**

Il est possible de bénéficier du CICE pour les salariés en CUI et en emploi d'avenir. En revanche, l'aide financière de l'Etat accordée à ce type de contrats doit être déduite de l'assiette du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, pour son montant total accordé au titre de l'année civile (instruction fiscale BOI-BIC-RICI-10-150-10-20130304). Par conséquent, seule la partie non aidée du contrat sera prise en compte pour le calcul du CICE.

- **Les exonérations de charges sociales liées à l'emploi**

Des exonérations ou allègements de charges sociales sont mises en œuvre notamment pour les recrutements ayant lieu dans certaines zones du territoire.

Les exonérations liées aux recrutements dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et zones de redynamisation rurale (ZRR) ne sont pas compatibles avec une autre aide de l'Etat à l'emploi (article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale).

De même, la loi n°96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville précisait que les exonérations de charges sociales au titre des recrutements dans les zones franches urbaines (ZFU) ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi pour l'emploi d'un même salarié. Cette exonération a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2015 : les employeurs s'implantant en ZFU après le 31 décembre 2014 ne peuvent donc en bénéficier.

- **Le pacte de responsabilité et de solidarité**

Ce pacte intègre des allègements de cotisations sociales à compter du 1^{er} janvier 2015, qui viennent se rajouter au CICE évoqué *supra*.

Ces allègements ne touchent que les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction Fillon, à savoir les CIE et les emplois d'avenir du secteur marchand. Les CAE et les emplois d'avenir du secteur non-marchand bénéficient d'un régime d'exonérations spécifiques, non impacté par le pacte.

Le pacte se traduit par une modification des modalités de calcul de la réduction Fillon, sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le montant du SMIC : élargissement de l'assiette aux cotisations AT/MP, FNAL et CSA et diminution du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales.

Pour plus de détails, vous pouvez vous référer au dossier réglementaire de l'Urssaf : http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/nouveautes_a_u_1er_janvier_2015.pdf

IV-6) Quelles sont les modalités d'articulation avec les clauses d'insertion dans les marchés publics?

Les acheteurs publics peuvent introduire dans leurs marchés des clauses, dites d'insertion ou sociales, destinées à favoriser l'emploi de publics en difficulté par les entreprises qui obtiennent les marchés publics. Elles font l'objet d'un article spécifique dans l'appel d'offres, qui définit les publics éligibles.

L'éligibilité se définit donc par public et non par dispositif. Il en résulte que les embauches directes de jeunes en emploi d'avenir peuvent permettre de répondre à une clause d'insertion à condition que le jeune retenu relève des critères attendus dans le marché.

IV-7) Quelles sont les articulations entre l'emploi d'avenir et le contrat de professionnalisation ou l'apprentissage ?

De manière générale, il est déconseillé d'enchaîner contrat de professionnalisation ou d'apprentissage puis emploi d'avenir, en particulier chez le même employeur (voir point IV-4). En effet, un jeune ayant bénéficié de ce type de contrats est moins susceptible de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi et, à ce titre, n'est pas inclus dans la cible du dispositif des emplois d'avenir.

En revanche, l'enchaînement entre un emploi d'avenir puis un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (ou tout parcours permettant de garantir l'accès à la qualification) est fortement encouragé.

Cet enchaînement peut se faire à l'échéance de l'emploi d'avenir mais peut également se dérouler dans le cadre de la rupture pour formation qualifiante prévue dans le dispositif des emplois d'avenir (se reporter au point III-6).

IV-8) Peut-on prescrire un second emploi d'avenir à un jeune qui a bénéficié d'un emploi d'avenir d'une durée inférieure à trois ans ?

Deux situations sont à distinguer :

- Le premier emploi d'avenir a été rompu rapidement après la signature

Lorsque la rupture intervient dans les premiers mois de l'emploi d'avenir (lors de la période d'essai), les causes de la rupture de l'emploi d'avenir doivent être analysées pour déterminer les responsabilités respectives de l'employeur et du jeune. La prescription d'un second emploi d'avenir ne peut être pertinente que si la responsabilité de la rupture repose principalement sur l'employeur.

- Le premier emploi d'avenir (d'une durée inférieure à trois ans) est arrivé à échéance sans être renouvelé

Il ne peut être admis d'enchaîner plusieurs emplois d'avenir : les emplois aidés sont conçus comme un tremplin vers le marché du travail classique et ne doivent pas être considérés comme une solution permanente aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Une dérogation a été admise au lancement du dispositif pour l'enchaînement entre CAE et emploi d'avenir, afin de permettre aux jeunes déjà en contrats aidés de bénéficier de la mobilisation sur les sujets de l'accompagnement et de la formation permise par les emplois d'avenir. Cette dérogation ne doit pas être transformée en un principe général.

A l'échéance d'un contrat non renouvelé, les jeunes doivent rechercher un emploi non aidé grâce à l'expérience professionnelle acquise et aux formations suivies pendant l'emploi d'avenir (pour rappel, l'absence d'action de formation menée par l'employeur est un motif de remboursement des aides).

Dans le cas où les jeunes ne trouveraient pas d'emploi en étant en recherche d'emploi active, ils peuvent de nouveau bénéficier d'un nouvel emploi d'avenir lorsqu'ils sont de nouveau éligibles. Dans ce cas, les critères d'éligibilité sont à examiner au moment de l'entrée dans le second emploi aidé (âge, qualification,...)

IV-9) Peut-on prescrire un CUI à un jeune qui a bénéficié d'un emploi ?

Dans le cas où les jeunes ne trouveraient pas d'emploi en étant en recherche d'emploi active après un emploi d'avenir, ils peuvent bénéficier d'un CUI :

- lorsqu'ils sont de nouveau éligibles. Dans ce cas, les critères d'éligibilité sont à examiner au moment de l'entrée dans le second emploi aidé (qualification, âge...) ;
- lorsque la conclusion d'un CUI facilite la transition vers le secteur marchand. La conclusion d'un CIE peut alors s'envisager en CDI et sur une durée maximale d'un an (soit une durée totale EAv + CIE de maximum quatre ans).

La conclusion d'un CAE à l'issue d'un emploi d'avenir est à proscrire.

V- La prescription des emplois d'avenir par les conseils généraux

V-1) Quelles sont les prérogatives des CG en matière d'emplois d'avenir ?

En application de l'article L. 5134-112 du code du travail et des dispositions réglementaires relatives au contrat unique d'insertion (CUI), des emplois d'avenir peuvent être prescrits par les conseils généraux pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) de moins de 25 ans assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître (RSA socle majoré ou non) ou dont le conjoint, demandeur du RSA, a plus de 25 ans, selon les mêmes modalités que la prescription des CUI. Les conseils généraux peuvent également prescrire des emplois d'avenir pour les bénéficiaires du RSA socle âgés de 25 ans révolus.

Les conseils généraux qui le souhaitent peuvent également prescrire des emplois d'avenir pour les enfants vivant au sein d'un foyer percevant le RSA socle, ceux-ci n'étant toutefois soumis au régime des droits et devoirs qui peut concerner l'un ou les deux des conjoints-parents du foyer.

En revanche, c'est à l'Etat qu'il revient le cas échéant de prescrire des emplois d'avenir à des bénéficiaires du « RSA jeune », dans la mesure où l'Etat finance ce dispositif pour les jeunes sans ressources qui justifient d'une durée d'activité égale à au moins deux ans à temps plein sur les trois années précédant la demande.

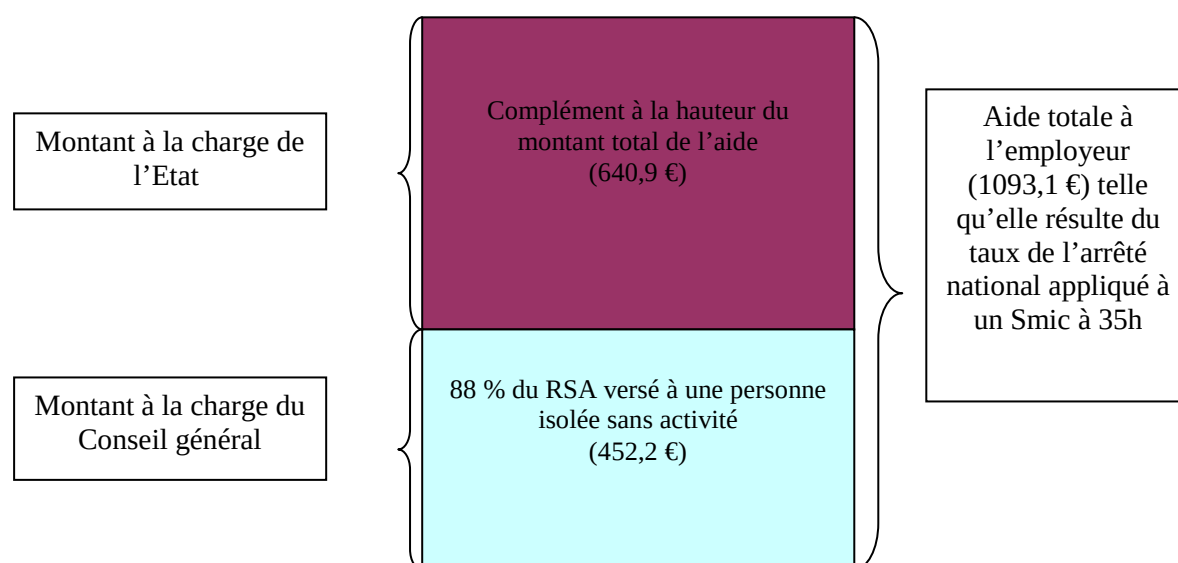
Au-delà et en tant qu'acteurs locaux les conseils généraux peuvent, comme les conseils régionaux, se mobiliser pour financer tout ou partie du reste à charge de l'employeur, que celui-ci recrute en emploi d'avenir un jeune bénéficiaire ou non du RSA socle, contribution qui peut être ciblée sur des secteurs d'emploi prioritaires. Cette mobilisation complémentaire et contractuelle ne relève pas du cadre juridique des emplois d'avenir issu du code du travail.

Les engagements des conseils généraux en termes de prescription d'emplois d'avenir doivent figurer dans la CAOM, dont le Cerfa d'annexe a été modifié pour introduire une partie spécifique aux emplois d'avenir.

V-2) Quelles sont les modalités de cofinancement par les conseils généraux ?

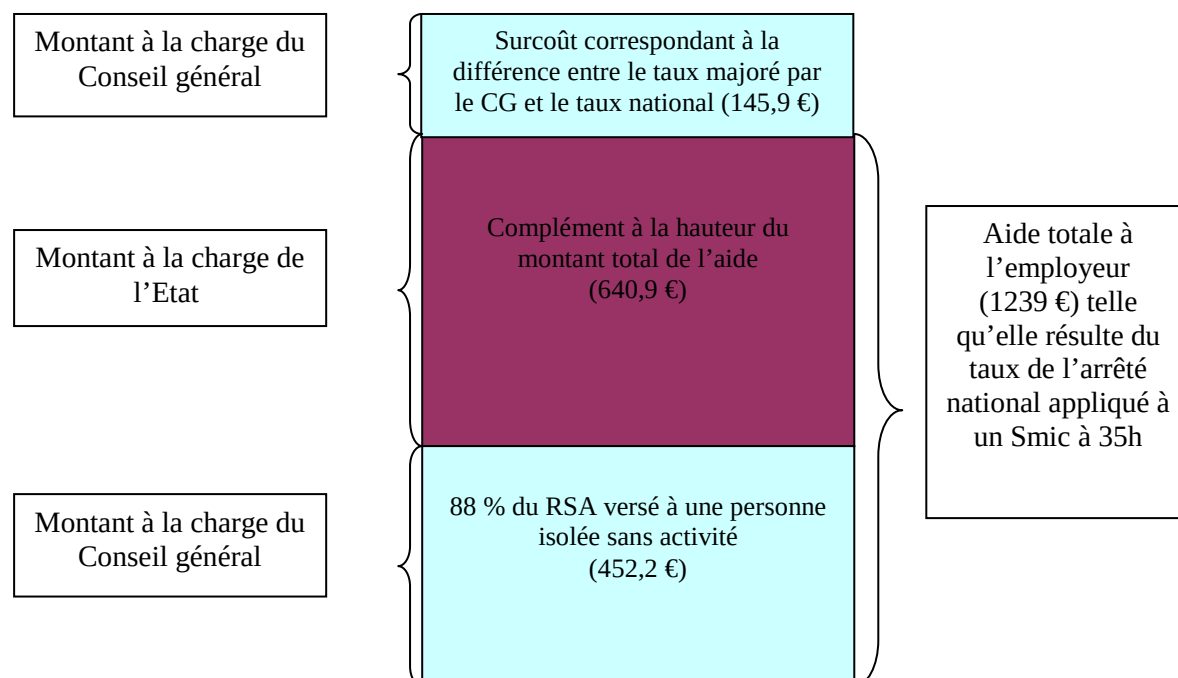
Comme pour les autres contrats uniques d'insertion, les CG peuvent prescrire et cofinancer des emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du RSA socle, à hauteur du montant forfaitaire de 88% du RSA socle pour une personne seule, soit **452,20 euros en 2015**. L'Etat complète à hauteur du montant d'aide relative aux emplois d'avenir.

Exemple 1 : dans le cas d'un emploi d'avenir du secteur non-marchand cofinancé par le conseil général pour un bénéficiaire du RSA socle, avec une durée hebdomadaire de 35h



De plus, de manière facultative, le conseil général qui le souhaite peut majorer le taux de prise en charge fixé dans l'arrêté national, pour financer une partie du reste à charge de l'employeur, dans la limite du plafond légal fixé à 95% du Smic. Dans ce cas, le surcoût s'ajoute à la contribution forfaitaire du département.

Exemple 2 : dans le cas d'un emploi d'avenir cofinancé par le conseil général pour un bénéficiaire du RSA socle, avec une durée hebdomadaire de 35h, majoré à 85 % par le conseil général :



Enfin, le conseil général qui le souhaite peut financer intégralement l'aide relative à l'emploi d'avenir.

V-3) Quelles sont les modalités de prescription des CG ?

Les conseils généraux peuvent prescrire directement les emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du RSA socle, ou, s'ils le souhaitent, déléguer la prescription à un organisme de leur choix.

Dans leur négociation avec l'Etat, les conseils généraux doivent être incités à déléguer la prescription aux missions locales (et aux Cap emploi le cas échéant). La délégation à Pôle emploi n'est pas recommandée pour ne pas créer de confusion, dans la mesure où Pôle emploi ne procède pas aux prescriptions des emplois d'avenir signés pour le compte de l'Etat.

Lorsque le conseil général prescrit directement des emplois d'avenir, il assure le suivi prévu par l'article L. 5134-112 du code du travail. Dans ce cas, il convient de réserver une partie de l'enveloppe régionale pour les prescriptions correspondant aux engagements du conseil général.

Les bénéficiaires du RSA socle en raison d'une charge de famille et âgés de moins de 25 ans représentent 120 000 bénéficiaires, soit environ 7% seulement de l'ensemble des bénéficiaires du RSA socle : les bénéficiaires potentiels d'un emploi d'avenir seront donc peu nombreux dans la plupart des départements. Pour que les emplois d'avenir puissent bénéficier au maximum aux jeunes les plus en difficulté, quel que soit leur statut et dans le souci d'éviter aux conseils généraux la mise en place, pour un volume trop modeste, du suivi propre aux emplois d'avenir prévu par l'article L. 5134-112 du code du travail, les UT ont la possibilité de négocier, dans le cadre de la CAOM, la prise en charge par l'Etat des emplois d'avenir pour ces jeunes dans la mesure où le conseil général maintient par ailleurs sa mobilisation sur les CUI prescrits pour le public RSA.

VI- Selon quelles modalités les collectivités territoriales peuvent financer tout ou partie du reste à charge pour les employeurs ?

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci peuvent si elles le souhaitent financer tout ou partie du reste à charge pour les employeurs d'emploi d'avenir.

En revanche, les services de l'Etat aux niveaux régional et départemental doivent veiller à ce que cette mobilisation financière ne se substitue pas aux prérogatives premières des collectivités : pour les conseils généraux, la prescription et le cofinancement de l'aide pour les jeunes bénéficiaires du RSA socle; pour les conseils régionaux, la formation des jeunes en difficultés en amont, pendant ou après l'emploi d'avenir.

Lorsque les collectivités souhaitent financer tout ou partie du reste à charge pour les employeurs, elles déterminent librement les modalités de ce soutien financier. Pour le paiement de cette aide, elles peuvent signer une convention avec les délégations régionales de l'ASP afin de simplifier la réception des aides pour les employeurs.

VII- Les modalités de mise en œuvre et de suivi par les prescripteurs

VII-1) Les missions locales peuvent-elles prescrire et suivre des emplois d'avenir pour des jeunes reconnus travailleurs handicapés ?

Lorsque le jeune reconnu travailleur handicapé est déjà suivi par la mission locale, celle-ci est la plus compétente pour lui prescrire un emploi d'avenir. En effet, les Missions locales accueillent souvent des jeunes handicapés en grande difficulté et notamment les jeunes sortant d'établissements d'éducation spécialisée.

Un suivi par le Cap emploi est recommandé si l'insertion en emploi du jeune exige des compétences techniques particulières pour l'adaptation en milieu de travail (handicaps particuliers dont psychiques, mobilisation des fonds spécifiques pour un aménagement lourd du poste de travail,...).

VII-2) Lorsque le jeune est recruté par un employeur d'un autre département, quelle mission locale suit le jeune pendant l'emploi d'avenir ?

En principe, le suivi est assuré par la mission locale qui a prescrit l'emploi d'avenir. Cependant, en fonction des contacts avec le jeune et l'employeur, et de la distance avec le lieu d'exercice de l'activité, le jeune peut être suivi soit par la mission locale de proximité de son domicile ou la mission locale de proximité du lieu de travail, pour faciliter la réalisation des entretiens. Dans le cas où pour des raisons pratiques, le suivi est effectué par une autre mission locale que celle qui a prescrit l'emploi d'avenir, un avenant au Cerfa doit être signé.

VII-3) Les Missions locales peuvent-elles accompagner les jeunes en emploi d'avenir au-delà de leur 26 ans ?

La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir prévoit que les prescripteurs, y compris les missions locales, assurent le suivi personnalisé des jeunes en emploi d'avenir tout au long de leur contrat. Une mission locale doit donc assurer le suivi d'un jeune au-delà de son vingt-sixième anniversaire.

VII-4) L'offre de services des Cap emploi répond-elle aux besoins d'accompagnement des jeunes recrutés en emplois d'avenir ?

L'offre de services des Cap emploi répond au besoin d'accompagnement en cours d'emploi d'avenir, notamment au moyen du service « suivi du salarié en emploi » :

- dont la durée « doit être définie en fonction des besoins de la personne ou de l'employeur » ;
- dont les bénéficiaires ont été élargis aux personnes en contrat en alternance avec mention explicite du suivi de leur formation ;
- dont un des résultats attendus est « la recherche de la pérennisation du contrat de travail lorsque l'embauche est réalisée au moyen d'un CDD ».

VII-5) Quelle coopération faut-il envisager entre les missions locales et les Cap emploi ?

La complémentarité entre ces deux réseaux doit reposer sur leurs spécificités : les Missions locales sur la prise en compte des dimensions autres que l'emploi, et les Cap emploi sur la prise en compte du handicap et l'accompagnement des employeurs recrutant des personnes en situation de handicap.

Ainsi, conformément aux termes de la convention Cap emploi (Cf. les services « évaluation diagnostic pour les personnes handicapées » ou « mobilisation des appuis pour la compensation du handicap » de l'offre de services), une Mission locale doit pouvoir mobiliser ponctuellement ces services du Cap emploi pour les jeunes qu'elle accompagne. Par ailleurs, à l'inverse, outre leurs partenariats actuels sur le champ social, les Cap emploi peuvent solliciter l'appui ponctuel des Missions locales, au titre de la réciprocité des services.

Enfin, une coopération sur les offres d'emploi, en lien avec Pôle emploi et selon l'organisation retenue au niveau local, est de nature à compléter la relation.

VII-6) Quelle participation des Cap emploi aux cellules opérationnelles locales ?

Une cellule opérationnelle des emplois d'avenir, composée des responsables locaux de Pôle emploi, de la mission locale et de Cap emploi, est chargée de mettre en œuvre le plan d'actions territorial. Eu égard au nombre de jeunes handicapés concernés sur le territoire de suivi, Cap emploi participera en tant que de besoin aux travaux de cette cellule.

Par ailleurs, pour le réseau Cap emploi, il est préconisé aux partenaires territoriaux d'inclure le suivi des emplois d'avenir dans l'instance locale de coopération qui a été mise en place au titre de la cotraitance et qui a vocation à s'élargir à d'autres thématiques.

Cette instance peut consacrer certaines de ses réunions au suivi des emplois d'avenir et aux plans concertés en direction des employeurs et, à cette occasion, permettre l'invitation des Missions locales du territoire, au titre des jeunes handicapés qu'elles accompagnent.

VIII- La formation des jeunes en emploi d'avenir

VIII-1) Que doit-on exiger d'un employeur en termes de parcours d'insertion et de qualification au moment de la signature de l'emploi d'avenir ?

Aux termes de l'article L. 5134-114, l'emploi d'avenir est attribué à l'employeur au vu des engagements que celui-ci prend sur le parcours d'insertion et de qualification qu'il propose au jeune.

Afin de ne pas allonger les délais d'attribution et alourdir la phase de préparation du contrat, il est recommandé de demander à l'employeur de s'engager en amont de la signature de l'emploi d'avenir sur :

- les types de compétences et qualifications visées ;
- le principe d'actions de formation correspondantes (en précisant s'il est envisagé des actions qualifiantes ou non).

Le parcours de formation et son ingénierie peuvent être précisés ultérieurement, à l'issue de la phase d'intégration du jeune chez l'employeur. Dans le cadre de ses actions de suivi, le prescripteur veille à ce que la construction du parcours se poursuive au cours de la période aidée, à l'occasion de points d'étape (trois mois après le début de l'activité et au-delà).

VIII-2) Quels sont les financements spécifiques à l'emploi d'avenir pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés ?

L'ensemble des actions et prestations de droit commun et des actions de l'Agefiph et du FIPH FP peuvent être mobilisées dans ce cadre, comme pour les autres demandeurs d'emploi, avec un accent particulier pour la POE individuelle.

L'offre d'interventions de l'Agefiph

L'offre d'interventions de l'Agefiph est mobilisable pour les emplois d'avenir chez les employeurs éligibles (principalement employeurs du secteur marchand et associations).

Les prestations et les aides de l'Agefiph peuvent être prescrites par les Missions locales et, dans ce cadre, pour les employeurs éligibles, être mobilisées directement au bénéfice des jeunes qu'elles accompagnent.

La Délégation régionale de l'Agefiph peut organiser, à l'intention des Missions locales, une réunion d'information spécifique sur l'offre d'interventions.

Pour les employeurs du secteur marchand, une aide spécifique aux emplois d'avenir complète la subvention de l'Etat pour la rapprocher de l'aide de l'Etat au secteur non marchand avec une logique dégressive : pour un temps plein, 6 900 € la première année, et 3 400 € l'année suivante, soit un plafond de 10 300 € par jeune. L'Agefiph prévoit 1 000 aides de ce type en 2013 soit 9,2 M€.

De plus, l'Agefiph cofinance à tout employeur éligible à ses interventions jusqu'à 80% du coût pédagogique d'une formation en centre dont la durée est comprise entre 100 et 250 heures.

Enfin, les jeunes ou leurs employeurs peuvent bénéficier d'aides au tutorat ou à la compensation du handicap (aménagement de situation de travail notamment).

L'offre de service du FIPHFP

Dès lors que le contrat emploi avenir est signé par l'employeur public, celui-ci peut mobiliser l'ensemble des aides du FIPHFP au bénéfice de la personne concernée :

- aides techniques et humaines (études ergonomiques, aménagements du poste de travail, auxiliaires de vie, transports adaptés...);
- aides à la formation (bilans de compétences/d'orientation, formation aux aides techniques, formation à la compensation du handicap...);
- s'agissant des personnes dont le handicap ne peut pas être compensé par des aides techniques (handicaps psychiques, cognitifs, mentaux notamment), les employeurs publics peuvent mobiliser les aides du dispositif spécifique proposé par le FIPHFP (évaluation des potentialités professionnelles, maintien du suivi de la relation psychothérapeutique, accompagnement par une équipe spécialisée externe, tutorat).

Par ailleurs, par délibération du 13 mars 2014, le FIPHFP a décidé d'attribuer une prime forfaitaire pour toute personne en situation de handicap recrutée par un employeur public en emploi d'avenir :

- les montants de cette prime sont de 3000 euros par an pour des contrats de deux ans et 4500 euros par an pour des contrats de trois ans ;
- le versement des primes est conditionné à la réalisation d'un parcours de formation diplômante, certifiante ou qualifiante d'une durée minimale de 600 heures pour les contrats de deux ans et 1200 heures pour des contrats de trois ans.

Les employeurs publics pourront bénéficier du dispositif financier associé à la pérennisation des emplois d'avenir lorsque celui-ci donne lieu à titularisation du jeune.

VIII-3) Quelle prise en charge de la formation des emplois d'avenir recrutés par les collectivités territoriales et leurs groupements ?

Une contribution au CNFPT à hauteur de 0,5% des rémunérations attribuées aux jeunes recrutés en emplois d'avenir a été instituée par décret du 10 janvier 2013 (et non 0,25% comme annoncé initialement dans le guide opérateurs), selon les termes prévus à l'article 2 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

Les jeunes en emploi d'avenir dans les collectivités auront de ce fait accès aux formations du catalogue CNFPT, qui s'est également engagé à mettre en œuvre des actions spécifiques à destination

de ce public. Une convention nationale, signée le 26 avril 2013, a précisé les modalités d'action du CNFPT (convention disponible dans la rubrique partenaires du site des emplois d'avenir).

Les engagements pris par le CNFPT se déclinant en trois axes :

- Diffusion aux collectivités d'une information générale sur les emplois d'avenir et développement des pratiques collaboratives sur le dispositif : l'accent est mis sur la méthodologie de l'accompagnement du parcours de professionnalisation des jeunes recrutés ;
- Formation des tuteurs des jeunes recrutés en emplois d'avenir ;
- Formation des jeunes recrutés en emplois d'avenir : formation de deux jours sur la fonction publique territoriale (adaptation à l'environnement professionnel), accompagnement à l'élaboration du projet professionnel et accès à tout le catalogue « inter » de formation.

Le CNFPT n'a actuellement ni les compétences ni les moyens financiers nécessaires pour assurer les formations qualifiantes des jeunes recrutés en emploi d'avenir dans les collectivités territoriales.

Il a donc décidé de rechercher une meilleure articulation entre le CNFPT et les conseils régionaux pour les jeunes qui ne seront pas pérennisés dans la fonction publique territoriale, sur le modèle des conventions signées en Alsace et en Lorraine.

L'objectif de l'ingénierie de formation est d'emmener des jeunes à des titres professionnels déterminés en lien avec les conseils régionaux et le CNFPT. Les modules du CNFPT sont mobilisés pour acquérir par équivalence certaines unités et les conseils régionaux financent les unités manquantes pour l'obtention du titre. L'ingénierie de formation nécessaire à cette articulation peut être portée par le conseil régional mais également par un prestataire extérieur : l'AFPA peut ainsi être mobilisée via le PASP sur sollicitation du CNFPT et du conseil régional.

VIII-4) Que faire en cas de refus ou de difficultés importantes sur la formation?

La cour de cassation a jugé de manière constante (arrêt du 30 novembre 2004, plusieurs fois confirmé) que l'obligation de formation des personnes en contrats aidés (donc en EAv) est une obligation effective. Un employeur qui ne met pas réellement en œuvre des actions de formation s'expose par conséquent à un contentieux pour absence de formation et à une requalification du contrat de travail en CDI.

Si un employeur refuse de mettre en œuvre un plan de formation, le prescripteur doit procéder à un retrait des aides (voir question III-9 du QR EAv et fiche 7 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés).

La mise en œuvre des actions de formation peut soulever plusieurs types de difficultés :

- Si un employeur se heurte à des difficultés financières :

Il convient de lui rappeler qu'il dispose de plusieurs sources de financement : il peut mobiliser son OPCA sur des fonds spécifiques aux emplois d'avenir mais d'autres financements des OPCA sont également disponibles (plans de formation, périodes de professionnalisation,...). Le financement direct par l'entreprise est également une possibilité, tout comme les financements des conseils régionaux lorsqu'ils existent. Enfin, il convient d'étudier la possibilité d'échelonner les modules de formation et leur charge financière.

- Si un jeune refuse de partir en formation :

De manière générale, un jeune n'est pas juridiquement tenu d'accepter la formation.

Un jeune peut être sanctionné s'il refuse une formation qui se déroule dans le cadre du plan de formation de l'employeur (sauf bilan de compétences et VAE) et pendant le temps de travail ou s'il s'agit d'une formation obligatoire (exemple des formations hygiène et sécurité), sauf motifs de refus légitimes (heures supplémentaires et frais de déplacements non payés, contraintes fortes sur la vie familiale,...). Ce type de situation est néanmoins assez peu susceptible de se rencontrer

dans le cadre des emplois d'avenir (recours au plan de formation limité, formations envisagées qui dépassent le cadre des formations obligatoires du fait même de l'objectif du dispositif).

Cependant, l'engagement tripartite signé lors de la conclusion de l'emploi d'avenir revêt un engagement moral de la part du jeune de suivre les actions de formation qui lui sont proposées. Le conseiller de la mission locale doit donc effectuer, en lien avec l'employeur, un travail de pédagogie avec le jeune (par exemple, en proposant d'abord des formations courtes et techniques ou en opérant un découpage par modules de la formation visée).

VIII-5) Existe-t-il des exigences minimales en termes d'engagements de formation de la part des employeurs ?

L'article L.5134-113 dispose que l'emploi d'avenir est attribué au vu de la qualification et des compétences dont l'acquisition est visée pendant le contrat. De plus, la cour de Cassation a récemment jugé (C. Cass., 11 juillet 2012, Ros c/ Collège Jean Moulin) qu'une formation d'adaptation au poste de travail ne permet pas à l'employeur d'un contrat aidé (y compris d'un emploi d'avenir) de remplir ses obligations en termes d'actions de formation.

Par conséquent, les employeurs d'emplois d'avenir doivent a minima s'engager, dans les délais précisés au VIII-1, sur des actions d'acquisition de nouvelles compétences. Une adaptation au poste de travail, indispensable lors de l'arrivée du jeune dans la structure, ne peut être considérée comme suffisante.

Dans la mesure du possible, les compétences acquises s'inscrivent dans une logique de validation de modules permettant d'accéder à un titre professionnel.

VIII-6) Quelles sont les conditions minimales pour la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) dans le cadre d'un emploi d'avenir ?

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont mentionnés dans les catégories d'actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L6313-1 du code du travail. Elles peuvent être mobilisées dans le cadre des emplois d'avenir.

Néanmoins, ces actions sont considérées comme des actions de formation continue dès lors que le candidat peut justifier d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification visée.

En tout état de cause, un employeur ne peut pas envisager une VAE lors du recrutement du jeune alors même que celui-ci ne répond pas à ces exigences d'éligibilité. L'expérience professionnelle du jeune ne doit pas être supposée ou anticipée mais justifiée : le jeune doit pouvoir passer la VAE avant l'échéance de l'emploi d'avenir. Le jeune doit donc avoir a minima une expérience professionnelle d'un an dans le secteur d'activité pour lequel il est recruté avec un contrat d'une durée de trois ans.

Par ailleurs, les actions de VAE sont nécessairement des actions de formation externes et ne peuvent être des apprentissages informels transmis par l'employeur.

Quand ces conditions ne sont pas remplies et que le jeune ne pourra obtenir une VAE avant la fin de l'EAv, l'employeur doit prévoir, outre les actions de VAE, un autre type de formation pour le jeune recruté en emploi d'avenir.

VIII-7) Dans quelles conditions un employeur peut-il assurer les actions de formation en interne ?

Le Code du travail ouvre la possibilité aux employeurs d'assurer les actions de formation (hors adaptation au poste de travail).

Les actions de formation doivent se dérouler selon les modalités suivantes (article D. 6321-1 du code du travail) :

- justifier d'un programme et d'objectifs préalablement déterminés ;
- de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

L'employeur doit préciser qui sont les formateurs et justifier que les expériences, formations ou qualifications dont ils disposent sont en rapport avec le domaine concerné et attestent de leur capacité de transmettre des connaissances.

La formation doit, en principe, avoir lieu dans des locaux distincts du lieu de production, à l'exception des formations pratiques (article D. 6321-3 du code du travail).

Enfin, certaines formations ne peuvent être réalisées en interne, telles que les bilans de compétence (article D. 6321-2 du code du travail).

En cas de doute sur la capacité des employeurs à assurer les actions de formation en interne, vous pouvez solliciter les services de contrôle de la formation professionnelle au sein des DIRECCTE.