

L'Emploi d'avenir : explications (2020)

Description

L'emploi d'avenir est un type de contrat destiné aux jeunes particulièrement éloigné du marché de l'emploi du fait d'un manque de formation ou de leur origine géographique. Il est introduit par une [circulaire du 2 Novembre 2012](#). Les emplois d'avenir ont été supprimés par la circulaire du 11/01/2018, introduisant le parcours emploi compétences. Il n'est donc plus possible de conclure de nouveaux emplois d'avenir, ceux en cours restent néanmoins valables, mais ne pourront pas être renouvelés. Tour d'horizon des règles applicables aux emplois d'avenir encore en cours.

Attention : depuis le 1er janvier 2018, les contrats conclus au titre d'un emploi d'avenir n'existent plus. Il faut désormais se tourner vers d'autres dispositifs, tel que le Parcours Emploi Compétence.

Les conditions d'accès aux emplois d'avenir

Les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes de 15 à 25 ans, et aux personnes handicapées de moins de 30 ans. L'âge des candidats est apprécié au jour de la signature du contrat.

Quant aux conditions relatives aux qualifications professionnelles, les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes ou personnes handicapées sans qualification professionnelle, sans diplôme, **à condition qu'ils ne soient pas en formation**, ou qu'ils n'aient déjà un emploi.

De même, ce type de contrat est accessible aux jeunes titulaires d'un CAP ou BEP qui connaissent de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Ces difficultés sont avérées si le candidat totalise 6 mois de recherche au cours des 12 derniers mois. Mais cette durée peut être revue à la baisse en fonction la situation du candidat (parcours, formation, perspectives locales d'accès à l'emploi, qualification ou difficultés sociales particulières).

Par ailleurs, certains candidats jouissent d'un **droit d'accès prioritaire aux emplois d'avenir**. C'est le cas des candidats résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en outre-mer. Dans la même logique, les candidats dont l'emploi peut permettre une hausse de la parité dans le secteur d'activité, sont prioritaires.

A titre dérogatoire, certains candidats justifiant d'une formation d'un niveau supérieur

ou égal au baccalauréat peuvent accéder aux emplois d'avenir s'ils résident soit dans une ZUS ou ZRR, ou en outre-mer, et qu'ils ont connu une période de recherche d'emploi supérieure à 1 an au cours des 18 derniers mois.

Quel type de contrat pour un emploi d'avenir ?

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un [contrat de droit privé](#). Lorsque l'employeur est issu du secteur non marchand, le contrat prend la forme d'un contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Lorsqu'il s'agit plutôt d'un employeur du secteur marchand, le contrat prend la forme d'un contrat unique d'insertion – contrat d'initiative à l'emploi (CUI-CIE).

Ces contrats peuvent être passés soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu sous la forme d'une [contrat à durée déterminée](#), **sa durée minimale est d'un an, et sa durée maximale, renouvellements inclus ne peut pas excéder 3 ans.**

Bon à savoir : L'emploi d'avenir conclu par un employeur public est obligatoirement à durée déterminée.

Durée du travail

Le contrat est conclu pour une durée moyenne de 33 heures par semaine. Au minimum, la durée de travail correspond à 17 heures 30 minutes par semaine, et au maximum à 35 heures par semaine.

Le contrat s'exécute en règle générale sur la base d'un [temps plein](#). Toutefois, lorsque la situation du jeune l'exige, il peut être effectué à temps partiel, avec un minimum de 24 heures par semaine.

Les employeurs potentiels

Les emplois d'avenir ne sont ouverts en principe qu'aux activités non marchandes. Mais à titre exceptionnel, des acteurs du secteur marchand peuvent recourir à ce type de contrat.

Employeurs du secteur non marchand

Il s'agit de :

- les organismes de droit privé à but non lucratif ([associations](#), fondations);
- les collectivités territoriales et leurs groupements (communes,départements);
- les autres personnes morales de droit public (hôpitaux, établissements publics du secteur médico-social) à l'exception de l'Etat;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (par exemple les organismes de gestion des hébergement à loyer modéré).

Employeurs du secteur marchand

Les employeurs du secteur marchand ou commercial et industriel sont admis à recruter dans le cadre des emplois d'avenir selon certaines conditions:

- qu'ils appartiennent à des secteurs identifiés comme prioritaires par un arrêté du préfet de région;
- qu'ils proposent une perspective de formation qualifiante et d'insertion professionnelle durable en termes de maintien dans l'emploi à l'issue de l'emploi d'avenir.

Aides de l'Etat aux employeurs

Les structures qui recrutent dans le cadre d'emplois d'avenir bénéficient d'aides de la part de l'Etat. Ces aides sont néanmoins **non cumulables avec d'autres aides d'Etat**, et leur octroi est soumis à conditions.

L'employeur doit effectuer une demande d'aide auprès du centre France travail (anciennement Pôle emploi) compétent en envoyant le [Cerfa_14830-02](#) rempli. Cette demande doit être introduite avant la signature du contrat de travail. En cas d'acceptation, le contrat de travail pourra être signé, et l'employeur bénéficie d'une **aide sur une durée minimale d'un an**, et maximale de 3 ans.

Le montant de cette aide varie en fonction de la nature du contrat :

- 75% du SMIC brut pour les CUI-CAE,concerne les employeurs du secteur non marchand;
- 35% du SMIC brut pour les CUI-CIE,concerne les employeurs du secteur marchand.

La décision d'octroi de l'aide dépend d'un engagement de l'employeur sur différents points:

- sur la qualité de l'emploi ainsi que sur le parcours d'insertion et de qualification proposés au jeune (actions d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience professionnelle...);
- sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure;
- sur les conditions d'encadrement et de tutorat au sein de la structure employeuse;
- sur le suivi régulier du salarié pendant toute la période sur laquelle porte l'aide, en lien avec l'organisme chargé du suivi personnalisé du jeune et le référent chargé de l'accompagnement du salarié;
- la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant l'emploi d'avenir, les actions de formation;
- les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions prises pour assurer la professionnalisation des emplois.

En outre, l'aide ne peut pas être attribuée lorsque l'embauche vise à remplacer un salarié [licencié](#) pour un motif autre que la [faute grave](#), et lorsque l'employeur n'est pas à jour dans le paiement de ses cotisations sociales.

Différences avec le contrat de travail ordinaire

L'emploi d'avenir présente des particularités qui **le distingue du contrat de travail classique**.

- Accompagnement du jeune salarié : dans le cadre d'un emploi d'avenir, le jeune salarié est suivi par un référent mission locale ou un référent Cap emploi (salarié en situation de handicap). Le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse. Le référent, tuteur et le jeune se réunissent régulièrement;
- Formation : l'objectif recherché est de permettre au jeune salarié d'acquérir des compétences professionnelles. Ainsi, à la fin de son contrat, il reçoit une attestation de formation ou d'expérience professionnelle, une certification professionnelle reconnue, et une validation des acquis de l'expérience;
- Rupture : En cas de contrat à durée déterminée, le salarié a la possibilité de le rompre à chacune de ses dates anniversaires, en informant l'employeur 2 semaines à l'avance. Il y a donc des [modalités de rupture](#) qui sont plus flexibles par rapport au contrat de travail classique. A l'inverse du CDD classique, la prime

de précarité n'est pas due en cas de rupture d'un contrat portant sur un emploi d'avenir.

Mise en place du parcours emploi compétences

Introduit par la circulaire du 11 Janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) vient supprimer les contrats aidés et notamment les emplois d'avenir. Depuis 2018, il n'est donc plus possible de conclure un contrat relatif à un emploi d'avenir.

Le parcours est ouvert au secteur non marchand, et vise les publics les plus éloignés de l'emploi soit en raison d'un manque de formation, soit du fait de leur origine géographique.

Le PEC ne permet plus que la conclusion de CUI-CAE, soit sous la forme d'un CDD, soit sous celle d'un CDI. En cas de CDD, la **durée minimale du contrat est de 9 mois**.

L'employeur peut bénéficier d'une aide sur la durée du contrat. Le montant de celle-ci varie entre **30% et 60% du SMIC brut**. Le montant fixe est déterminé par arrêté du préfet.