

Syndicalement vôtre

Union nationale des syndicats unitaires
Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales

EMPLOI DIAVALENT OUI SIB





EMPLOIS D'AVENIR

QUI EST CONCERNÉ ?

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 a instauré les « emplois d'avenir » ; il s'agit d'un dispositif de recrutement de candidats jeunes et pas ou peu qualifiés, par contrat de droit privé, moyennant une aide financière.

Le recrutement doit en principe avoir lieu dans des activités ayant soit une utilité sociale ou environnementale, soit un fort potentiel de création d'emplois, cependant, les employeurs publics concernés peuvent recruter même s'ils n'appartiennent pas à un secteur identifié comme prioritaire, ainsi que l'indique le « guide de l'employeur » du ministère du travail.

Le dispositif est applicable à compter du 1^{er} novembre 2012 (décr. n°2012-1207 du 31 oct. 2012).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics font partie des employeurs qui peuvent embaucher au titre des emplois d'avenir (art. L. 5134-111 du code du travail).

TROIS CONDITIONS À REMPLIR

Ces emplois d'avenir sont destinés aux personnes remplissant les trois conditions fixées par les articles L. 5134-110, L. 5134-118 et R. 5134-161 du code du travail.

1^{ère} CONDITION : être sans emploi.

2^e CONDITION : être âgé de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail, ou de moins de 30 ans pour les personnes qui sont reconnues travailleurs handicapés.

3^e CONDITION liée à la qualification et à l'accès à l'emploi :

- soit ne détenir aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit être titulaire uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles et classé au niveau V (CAP, BEP), et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ;
- soit, à titre exceptionnel, pour les candidats qui résident dans une zone urbaine sensible (ZUS), dans une zone de revitalisation rurale ou dans un DOM, avoir atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totaliser une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

La liste des ZUS est fixée par le décret n°961156 du 26 décembre 1996.

La liste des communes classées en zone de revitalisation rurale est donnée par un arrêté ministériel du 9 avril 2009, complété par un autre arrêté du 30 décembre 2010.

À NOTER : le « Guide de l'employeur » du ministère du travail indique que la mission locale ou l'agence Pôle emploi (Cap emploi pour les handicapés) recherche les candidats et les propose aux employeurs intéressés.

COMMENT ?

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un « contrat d'accompagnement dans l'emploi » (CAE) (art. L. 5134-112 et R. 5134-165 du code du travail).



Il s'agit d'un contrat de droit privé, réglementé par le code du travail.

Le contrat ne peut être conclu qu'après la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (art. R. 5134-26 code du travail).

À NOTER : l'autre type de contrat prévu, le « contrat initiative-emploi » (CIE), n'est pas applicable dans la FPT, car il concerne le secteur marchand (le secteur privé, donc).

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a une durée déterminée (art. L. 5134-115 et R. 5134-165 code du travail).

Le CDD est en principe conclu pour une durée de 36 mois (art. L. 5134-115 et R. 5134-165 code du travail).

Il peut être conclu initialement pour une durée moindre, qui ne peut être inférieure à 12 mois, en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi.

Le contrat pourra alors être éventuellement prolongé jusqu'à la durée maximale de 36 mois (art. L. 5134-115 et R5134-165 code du travail).

A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, le contrat peut être prolongé au-delà de la durée maximale de 36 mois, dans la limite du terme de l'action de formation (art. L. 5134-115 code du travail).

La prolongation du contrat de travail à durée déterminée au titre duquel une aide est versée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées en vue de favoriser l'insertion durable du salarié (art. L. 5134-23-2 code du travail).



EMPLOIS D'AVENIR

LA SITUATION DU SALARIÉ

La personne recrutée par une collectivité ou un établissement public n'est ni fonctionnaire, ni agent non titulaire, mais salariée de droit privé.

Les dispositions applicables sont donc celles du droit du travail (code du travail).

DURÉE DU TRAVAIL

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe en principe un emploi à temps plein (art. L. 5134-116 code du travail), sur la base de 35 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut cependant être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié et après autorisation de l'autorité ayant pris la décision d'attribution de l'aide financière (art. L. 5134-116 code du travail) :

- lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation ;
- ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permet pas un temps complet.
-

La durée minimale du travail à respecter correspond à la moitié du temps plein (art. L. 5134-116 code du travail), c'est-à-dire à 17h30 par semaine.

La durée hebdomadaire du travail peut être variable sur tout ou partie de la période du contrat, sans pouvoir dépasser la durée légale (art. L. 5134-26 code du travail).

Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la durée du contrat doit être indiqué dans le contrat (art. R. 5134-36 code du travail).

La durée hebdomadaire du travail peut être modifiée en cours de contrat, avec l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle (art. L. 5134-116 code du travail).





EMPLOIS D'AVENIR

RÉMUNÉRATION

Le salaire versé doit être au moins égal au SMIC horaire (art. L. 5134-27 code du travail).

À NOTER : au 1^{er} janvier 2013 la valeur brute actuelle du SMIC est la suivante : 9,43 euros par heure, soit 1 430,22 euros par mois (décr. n°2012-1429 du 19 déc. 2012).

La circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 a précisé (page 9) que la rémunération proposée aux jeunes recrutés en emploi d'avenir devait respecter la grille applicable pour un poste similaire.

L'employeur est exonéré, sur cette rémunération d'un certain nombre de cotisations « patronales » (art. L. 5134-31 et D. 5134-48 code du travail).

À NOTER : lorsque la durée hebdomadaire de travail est variable sur tout ou partie de la durée du contrat, ces variations n'ont pas d'incidence sur le calcul de la rémunération (art. L. 5134-26 code du travail).

Pour ce calcul, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée contractuelle du travail (art. R. 5134-36 code du travail).

SUIVI DU SALARIÉ

TUTORAT

L'employeur doit désigner parmi les personnes qualifiées et volontaires un tuteur, qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. L'employeur peut exceptionnellement assurer lui-même le tutorat, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle.

Le même tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en CAE (art. R. 5134-38 code du travail).

Les missions du tuteur sont les suivantes (art. R. 5134-39 code du travail) :

- participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le référent de l'autorité qui attribue l'aide financière ;
- participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle

La désignation du tuteur doit avoir lieu dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle (art. R. 5134-38 code du travail).

SUIVI PERSONNALISÉ

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir fait l'objet pendant le temps de travail d'un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social, par l'autorité qui a pris la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, président du conseil général) (art. L. 5134-112 code du travail).

Deux mois avant l'échéance de l'aide financière, un bilan est réalisé sur le projet professionnel du bénéficiaire et sur la suite donnée à l'emploi d'avenir (art. L. 5134-112 code du travail).

FORMATION

L'employeur doit obligatoirement prendre des engagements sur les actions de formation qui permettront l'acquisition de la qualification ou des compétences visée durant la période d'emploi, et sur les moyens à mobiliser pour y parvenir (art. L. 5134-114 code du travail).

Les actions de formation doivent privilégier l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables, afin que le bénéficiaire puisse accéder à un niveau supérieur de qualification (art. L. 5134-114 code du travail). Elles sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, mais peuvent à défaut avoir lieu en dehors de celui-ci ; le temps de travail doit être organisé en conséquence (art. L. 5134-114 code du travail).

Les actions de formation destinées aux personnes occupant un emploi d'avenir dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics sont financées, en partie ou intégralement (art. 28, V loi n°2008-1249 du 1er déc. 2008) :

- par la cotisation obligatoire versée au CNFPT par les collectivités et leurs établissements publics ;
- par une autre cotisation obligatoire au CNFPT, dont le taux est fixé à 0,5% de la masse des rémunérations brutes des agents salariés au titre d'un emploi d'avenir (décr. n°2013-37 du 10 janv. 2013).

Cette cotisation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Une convention annuelle d'objectifs et de moyens doit être conclue entre l'Etat et le CNFPT.

À NOTER : les dispositions relatives au financement des actions de formation entreront en vigueur le 1er janvier 2013 (article 14 de la loi créant les emplois d'avenir).



EMPLOIS D'AVENIR

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience.

Elles peuvent aussi faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 5134-117 code du travail).

La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir (art. L. 5134-117 code du travail).

POSSIBILITÉ DE SUSPENSION DU CONTRAT

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre (art. L. 5134-29 code du travail) :

- d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle, en accord avec son employeur ;
- d'accomplir une période d'essai concernant une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois.

POSSIBILITÉ DE « PÉRIODES D'IMMERSION »

Le salarié peut être autorisé à effectuer des « périodes d'immersion » auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs (art. D. 5134-50-1 code du travail).

Chaque période d'immersion doit :

- faire l'objet d'un avenant au contrat (art. D. 5134-50-2 code du travail) ;
- faire l'objet d'une convention de mise à disposition, conclue à titre gratuit, entre employeurs (art. D. 5134-50-4 et suivants code du travail).

Chaque période ne peut dépasser un mois, et la durée totale des périodes effectuées au cours du CAE ne peut excéder 25% de la durée totale du travail (art. D. 5134-50-3 code du travail).





EMPLOIS D'AVENIR

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

CONDITIONS EXIGÉES

Les employeurs qui concluent des contrats d'avenir ont droit, sous certaines conditions, à une aide financière, dénommée «aide à l'insertion professionnelle». L'aide est attribuée au vu des engagements de l'employeur (art. L. 5134-114 code du travail) :

- sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure ;
- sur les conditions d'encadrement et de tutorat ;
- sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée durant la période d'emploi ;
- sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Des engagements doivent obligatoirement être pris en matière de formation. L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité qui délivre la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle.

En cas de non respect des engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement de la part de l'employeur (art. L. 5134-114 et R. 5134-168 code du travail).

Par ailleurs, l'aide ne peut pas être attribuée (art. L. 5134-21-2 code du travail) :

- lorsque l'embauche « *vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde*». Cette disposition du code du travail semble applicable en cas de recrutement pour remplacer un agent non titulaire licencié pour un motif non disciplinaire ;
- lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

La demande d'aide doit (art. L. 5134-22 code du travail) :

- indiquer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi ;
- prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel.
-

Les mentions qu'elle doit comporter sont indiquées à l'article R. 5134-17 du code du travail.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT, DURÉE ET MONTANT DE L'AIDE

DÉCISION D'ATTRIBUTION ET MONTANT DE L'AIDE

La décision d'attribution de l'aide est prise (art. L. 5134-19-1 code du travail) :

- soit, pour le compte de l'Etat, par Pôle Emploi, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, ou un organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- soit par le président du conseil général lorsqu'elle concerne un bénéficiaire du RSA (à noter : ce pouvoir de décision peut avoir été délégué à Pôle Emploi ou à un autre organisme).

Cette décision intervient avant la conclusion du contrat de recrutement (art. R. 5134-26 code du travail).

Le montant de l'aide de l'Etat est égal, pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi, à 75 % du taux horaire brut du SMIC (arr. min. du 31 oct. 2012). Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour un salarié qui percevait le RSA (qui est financé par le département), le département participe à son financement (L. 5134-30-2 code du travail). Sa participation mensuelle est égale à 88% du montant du RSA pour une personne, dans la limite de l'aide effectivement versée (art. D. 5134-41 code du travail).

En outre, lorsque le département participe au financement de l'aide, le taux de cette dernière, en principe égal à 75% du SMIC, peut être majoré (art. L. 5134-19-4 code du travail).

Le coût induit par cette majoration est à la charge du département ; cette contribution du département s'ajoute au montant de sa participation correspondant à 88% du RSA (R. 5134-43 code du travail).

Enfin, lorsque l'aide est en totalité à la charge du département, le conseil général en fixe le taux (art. L. 5134-19-4 code du travail).

PLAFOND : le montant de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder 95% du SMIC (art. L. 5134-30-1 code du travail, -voir L5134-30-1CT).

DURÉE DE L'AIDE ET CONDITIONS DE VERSEMENT

L'aide est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, dans la limite du terme du contrat.

Lorsqu'elle a initialement été accordée pour une durée inférieure à 36 mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale (art. L. 5134-113 code du travail).

La prolongation de l'attribution de l'aide est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées en vue de favoriser l'insertion durable du salarié (art. L. 5134-23-2 code du travail).

Une demande préalable motivée de prolongation doit être adressée à l'autorité qui a accordé l'aide initiale (art. R. 5134-31 code du travail).

A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, l'aide peut être prolongée au-delà de 36 mois, dans la limite du terme de l'action de formation (art. L. 5134-113 code du travail) et dans la limite d'une durée totale de 60 mois (art. R. 5134-167 code du travail).

L'aide est versée mensuellement (art. R. 5134-40 code du travail) :

- par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat ;
- ou par le département (ou l'organisme mandaté par celui-ci) lorsque l'aide est attribuée pour un bénéficiaire du RSA.

CONSÉQUENCES DE LA SUSPENSION ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail avant la fin de l'attribution de l'aide, l'employeur doit informer, dans un délai franc de sept jours, l'autorité ayant attribué l'aide ainsi que l'organisme chargé de son versement (art. R. 5134-28 code du travail).

En effet, durant une période de suspension du contrat, l'aide n'est pas versée, sauf si la rémunération de l'agent est maintenue, auquel cas elle est versée au prorata de ce maintien (art. R. 5134-44 code du travail).

De même, en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide, celle-ci n'est pas due, et l'employeur doit reverser l'intégralité des sommes déjà perçues, sauf dans les cas suivants (art. R. 5134-45 et R. 5134-47 code du travail) :

- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;
- rupture anticipée pour faute grave ;
- rupture anticipée pour force majeure ;
- rupture anticipée pendant la période d'essai.



EMPLOIS D'AVENIR





EMPLOIS D'AVENIR

LA SITUATION A L'ISSUE DU CONTRAT

POSSIBILITÉ DE RUPTURE DU CAE

POSSIBILITÉ DE RUPTURE À ÉCHÉANCE ANNUELLE PAR LE SALARIÉ OU PAR L'EMPLOYEUR, AVEC PRÉAVIS

Le contrat peut être rompu à l'expiration de chaque période annuelle (art. L. 5134-115 code du travail) :

- à l'initiative du salarié, en respectant un préavis de deux semaines;
- à l'initiative de l'employeur, pour une cause réelle et sérieuse, en respectant un préavis d'un mois et la procédure de licenciement prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail (convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge).

POSSIBILITÉ DE RUPTURE PAR LE SALARIÉ, SANS PRÉAVIS

Si un salarié, qui avait obtenu une suspension du CAE pour effectuer une évaluation en milieu de travail ou une période d'essai, est embauché, le CAE est alors rompu sans préavis (art. L. 5134-29 code du travail).

BILAN ET ATTESTATION D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Deux mois avant l'échéance de l'aide financière de l'Etat, un bilan est réalisé sur le projet professionnel du bénéficiaire et sur la suite donnée à l'emploi d'avenir. Le bilan est effectué par le référent du service public de l'emploi (Pôle emploi ou autre) qui assure le suivi personnalisé du salarié (art. L. 5134-112 code du travail). Par ailleurs, une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat (art. L. 5134-28-1 code du travail).

PERSPECTIVES À L'ISSUE DU CAE

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en CDD bénéficie d'une priorité d'embauche pendant un an à compter du terme de son contrat ; de plus, s'il est recruté, il est dispensé de période d'essai.

L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible compatible avec sa qualification ou ses compétences (art. L. 5134-115 code du travail).

Par ailleurs, à l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire peut notamment prétendre (art. L. 5134-117 code du travail) :

- à un contrat d'apprentissage ;
- à un contrat de professionnalisation ;
- à une action de formation professionnelle continue.

À consulter :

- le « guide de l'employeur » du ministère du travail ;
- le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr.

Deux circulaires ministérielles sont par ailleurs venues préciser les modalités d'application du dispositif :

- circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 (PDF, 861 ko) ;
- circulaire n°2012-21 du 1er novembre 2012 (PDF, 334 ko).

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS
Tél. : 01. 43. 47. 53. 95 / Fax: 01.49.88.06.17 / Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication: Michel ANGOT /
Directrice de la Rédaction: Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE
(Clotilde POITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03)
Conception graphique & mise en page:
Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations: PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573
Dépôt légal: avril 2013
Prix: 0,50 euros

