

FICHE  
C6.1L'EMPLOI D'AVENIR  
DISPOSITIONS LÉGALES

## OBJECTIF

L'emploi d'avenir permet aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle et ainsi de permettre l'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés.

## QUI PEUT RECRUTER ?

Les emplois d'avenir concernent à la fois les activités ayant une utilité sociale ou de préservation de l'environnement ou encore les secteurs créateurs d'emplois, particulièrement :

- Les associations,
- Les mairies, départements, régions, communautés d'agglomérations, etc.,
- Les établissements publics,
- Les hôpitaux, les maisons de retraites, etc.,
- Les structures d'insertion,
- Les entreprises dont le secteur est créateur d'emploi et qui facilitent l'entrée des jeunes dans le monde du travail et leur formation.

## QUI EST CONCERNÉ ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail (jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés),
- Les jeunes sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP et en recherche d'emploi 6 mois au cours des 12 derniers mois.

## À NOTER

A titre exceptionnel, les personnes habitant dans une ZUS (Zone urbaine sensible) ou ZRR (Zone de revitalisation rurale) ou en outre-mer, possédant un diplôme de niveau bac+3 maximum et en recherche d'emploi 12 mois au cours des 18 derniers mois.

## QUELLE EST LA NATURE ET LA DURÉE DU CONTRAT ?

L'emploi d'avenir se présente sous la forme d'un contrat en CDI ou en CDD d'une durée comprise entre 12 et 36 mois. Cette durée maximale peut être prolongée pour achever une action de formation qualifiante, sans que le terme de l'aide ne puisse excéder le terme de l'action de formation. Le contrat est, sauf exception, à temps plein.

L'emploi d'avenir se décline sous la forme du Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et sous la forme du Contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand.

## QUELLE FORMATION PEUT-ON SUIVRE ?

En fonction du poste ou des besoins, la formation peut être :

- une remise à niveau ou acquisition de savoirs de base,
- l'acquisition de nouvelles compétences,
- une formation permettant d'accéder à un diplôme.

## À NOTER

Entrée en vigueur du dispositif le 1<sup>er</sup> novembre 2012. L'Etat fixe un objectif de 150 000 emplois sur les 2 prochaines années dont 100 000 en 2013.

## QUELS SONT LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE ?

L'Etat verse une aide, pour 3 ans, de :

75 % du taux horaire brut du SMIC	Pour les structures du secteur non-marchand, pour les emplois d'avenir conclus sous forme de Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
35 % du taux horaire brut du SMIC	Pour les structures du secteur marchand, pour les emplois d'avenir conclus sous forme de Contrats initiative-emploi (CIE)
47 % du taux horaire brut du SMIC	Pour les Entreprises d'insertion (EI) et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), pour les emplois d'avenir conclus en Contrats initiative-emploi (CIE)

L'emploi d'avenir, dans le secteur non-marchand donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC). Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

## QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LE SALARIÉ ?

- Reconnaissance, par une attestation d'expérience professionnelle, des compétences acquises pendant la durée de l'emploi d'avenir.
- Présentation favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir, à un concours ou à un examen pour acquérir un diplôme.
- Accompagnement, pendant toute la durée de l'emploi d'avenir, d'un référent au sein de la mission locale ou du Cap emploi.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur s'engage sur les conditions d'encadrement et de tutorat au sein de la structure employeuse. Le tuteur doit en particulier assurer un suivi régulier du salarié pendant toute la durée du contrat, en lien avec l'organisme chargé du suivi personnalisé du jeune et le référent chargé de l'accompagnement du salarié.

L'employeur doit préciser la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant l'emploi d'avenir, ainsi que les actions de formation qui concourent à leur acquisition et les modalités y afférant.

Il indique les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions prises pour assurer la professionnalisation des emplois.

## QUI CONTACTER ?

Pôle emploi, la mission locale la plus proche ou le Cap emploi pour les travailleurs handicapés. Ils se chargent de mettre en contact les jeunes avec les entreprises concernées.

### NOUS CONTACTER

POUR CONNAÎTRE LES PUBLICS ET LES FORMATIONS  
PRIORITAIRES DU SECTEUR DE VOTRE ENTREPRISE

CONTACTEZ VOTRE **CONSEILLER**  
**AGEFOS PME**

### EN SAVOIR PLUS

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir  
Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012  
Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012  
Décret n° 2012-1207 du 31 octobre 2012  
Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir