

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



La circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi précise (en annexe, fiche 2 que :

Les prescriptions d'emplois d'avenir, y compris pour les renouvellements, ne sont plus autorisées à compter du 1^{er} janvier 2018.

(agent non-titulaire de droit privé)

Références :

[Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire](#)

[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](#)

[Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir](#)

[Décret n° 2014-188 du 20 février 2014 portant modification du décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir](#)

[Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012](#) « relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir »

[Circulaire DGEFP n°2012-21 du 1er novembre 2012](#) « relative à la programmation des emplois d'avenir »

[Arrêté du 26 novembre 2012](#)

[Délibération Pôle emploi n° 2012-51 du 23 novembre 2012](#)

Articles L. 5134-110 à L. 5134-119 et R. 5134-161 à R. 5134-168 du code du travail :

[Code du travail : articles L5134-110 à L5134-112](#) : Conditions

[Code du travail : articles L5134-113 à L5134-114](#) : Aide à l'insertion professionnelle

[Code du travail : articles L5134-115 à L5134-116](#) : Contrat de travail

[Code du travail : article L5134-117](#) : Reconnaissance des compétences acquises

[Code du travail : articles L5134-118 à L5134-119](#) : Dispositions d'application

[Code du travail : articles R5134-161 à R5134-165](#) : Personnes éligibles au contrat

[Code du travail : articles R5134-166 à R5134-168](#) : Aide à l'insertion professionnelle



Par principe, les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires. Le recours aux agents non-titulaires est l'exception.

(Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes, sans emploi, peu ou pas qualifiés, et de personne ayant la qualité de travailleur handicapé de moins de trente ans remplissant ces mêmes conditions.

- 1) Les jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail
- 2) Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) âgées de moins de 30 ans.

Si :

⇒ Ils ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale

ou

⇒ Ils sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au [répertoire national des certifications professionnelles](#) et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation [**niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré**], et totalisent une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article [L. 5134-19-1](#), cette durée peut être inférieure à six mois 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

ou

⇒ Soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une [zone urbaine sensible \(ZUS\)](#), dans une [zone de revitalisation rurale \(ZRR\)](#) ou dans un département d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint, au plus, le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois. Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article [L. 5134-19-1](#), cette durée peut être inférieure à douze mois 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.



L'embauche de personnes en emploi d'avenir doit être réalisée dans le respect de la réglementation en vigueur pour les activités sur lesquelles ils sont recrutés.

(exemples : Les qualifications prévues par la réglementation en matière d'accueil collectif de mineurs auxquelles doit satisfaire un animateur ou un directeur d'accueil de loisir ; la certification professionnelle nécessaire aux éducateurs sportifs ; le respect du code de la santé publique qui peut exiger la possession de titre ou de diplôme pour l'exercice d'une activité précise...)

L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs territoriaux suivants :

- ⇒ **les collectivités territoriales**
- ⇒ **leurs groupements**
- ⇒ **les autres personnes morales de droit public**, à l'exception de l'État

Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Secteurs ouverts à la conclusion d'un contrat d'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir peut être conclu, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. *(article L. 5134-110 du code du travail)*

« **Les employeurs du secteur non marchand** sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Leurs activités ont une utilité sociale avérée ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables : filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation socio-culturelle, tourisme... »

[source : Ministère du travail](#)

Aide à l'insertion professionnelle *(Article L5134-113 du code du travail)*

L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Lorsque l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à 36 mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale.

A titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de 36 mois peut être

L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur :

- ⇒ La qualité du poste (contenu du poste proposé ; position du bénéficiaire dans l'organisation de la structure)
- ⇒ Les conditions d'encadrement et de tutorat,
- ⇒ la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.
- ⇒ les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.
- ⇒ les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

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

Par ailleurs, la décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle est subordonnée au contrôle du respect, par l'employeur, des engagements qu'il avait souscrits, lors d'une précédente embauche, sur un emploi d'avenir, à ce titre.

Caractéristiques du contrat d'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir est conclu, pour les employeurs publics sous la forme d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi** (CAE). *Article L5134-112 du code du travail*

Il s'agit d'un contrat de droit privé. En conséquence, sa gestion (conclusion, exécution et rupture) relève du **Code du travail**.

Sous réserve des dispositions spécifiques, les dispositions relatives aux CUI-CAE s'appliquent au contrat

Les titulaires d'un contrat d'emploi d'avenir sont affiliés :

⇒ Au régime général de la sécurité sociale.

Ainsi, en cas de congés de maladie, ces agents relèvent de la législation des codes du travail et de la sécurité sociale.

⇒ Au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public (IRCANTEC).

La déclaration préalable à l'embauche

Le recrutement d'un agent non titulaire de droit privé relevant du régime général de la Sécurité sociale doit donner lieu à l'établissement d'une « déclaration préalable à l'embauche » (DPAE) auprès de l'Urssaf.

La déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée avant la prise de fonctions, quelles que soient la nature et la durée du contrat.

La déclaration doit comporter les informations suivantes :

⇒ La dénomination de la collectivité-employeur et le numéro sous lequel les cotisations sociales sont versées ;

⇒ Le nom patronymique, le(s) prénom(s), la nationalité, la date et le lieu de naissance de l'agent, son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale ;

⇒ La date et l'heure d'embauche.

La déclaration préalable doit être adressée à l'Urssaf du ressort territorial où est située la collectivité, au plus tôt, dans les huit jours précédant la date prévue de l'embauche et au plus tard, juste avant la

Pour les collectivités publiques, le contrat de travail associé à un emploi d'avenir est à durée déterminée.

Il est conclu pour une durée de 36 mois.

Il peut être dérogé à la durée de 36 mois :

- ⇒ en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi. La période du contrat ne saurait être d'une durée inférieure à 12 mois.
- ⇒ Afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation, l'autorité compétente pour l'attribution de l'aide peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. (*cf. supra* : l'aide à l'insertion professionnelle)

S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à 36 mois, le contrat peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

Période d'essai *(Article L. 1242-10 du code du travail)*

Un contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Elle doit être mentionnée par écrit dans le contrat de travail.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine de contrat, dans la limite d'un mois.

En cas de renouvellement, le salarié ne peut effectuer une nouvelle période d'essai.

Durée hebdomadaire *(Article L. 5134-116 du code du travail)*

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un **emploi à temps plein**.

Par exception, il peut être prévu, avec l'accord du salarié, après autorisation des personnes compétentes pour l'attribution de l'aide, un temps non complet dont la quotité **ne peut être inférieure à 17 heures 30**, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie :

- ⇒ notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation
- ⇒ lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi

annualisation du temps de travail :

L'annualisation est possible en application de l'article L5134-26 du code du travail. La durée hebdomadaire du travail peut varier en respectant la durée hebdomadaire moyenne portée au contrat

« *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.* »

[Questions-réponses DGEFP n°1 relatif aux emplois d'avenir du 11 janvier 2013.](#)

Période d'immersion chez un autre employeur

Les emplois d'avenir signés avec un employeur du secteur non-marchand peuvent prévoir des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur.

Durant ces périodes, l'emploi d'avenir perdure, avec maintien de la rémunération. L'immersion est réalisée dans le cadre d'une convention de mise à disposition, à titre gratuit, conclue entre l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil.

Le cadre juridique et les modalités pratiques de mise en œuvre sont identiques à ceux du CUI-CAE.

La fin du contrat (Article L. 1243-1 et Article L5134-115 du code du travail)

Au terme initialement prévu dans le contrat de travail :

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une **priorité d'embauche** durant un délai d'1 an à compter du terme de son contrat.

L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences.

Cette priorité d'embauche ne saurait permettre de déroger aux [conditions statutaires de recrutement dans la fonction publique territoriale.](#)

Avant le terme prévu dans le contrat de travail :

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance

- à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines,

- à l'initiative 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 :

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Reconnaissance des compétences *(Article L. 5134-117 du code du travail)*

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 prévue à l'article L. 6411-1. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

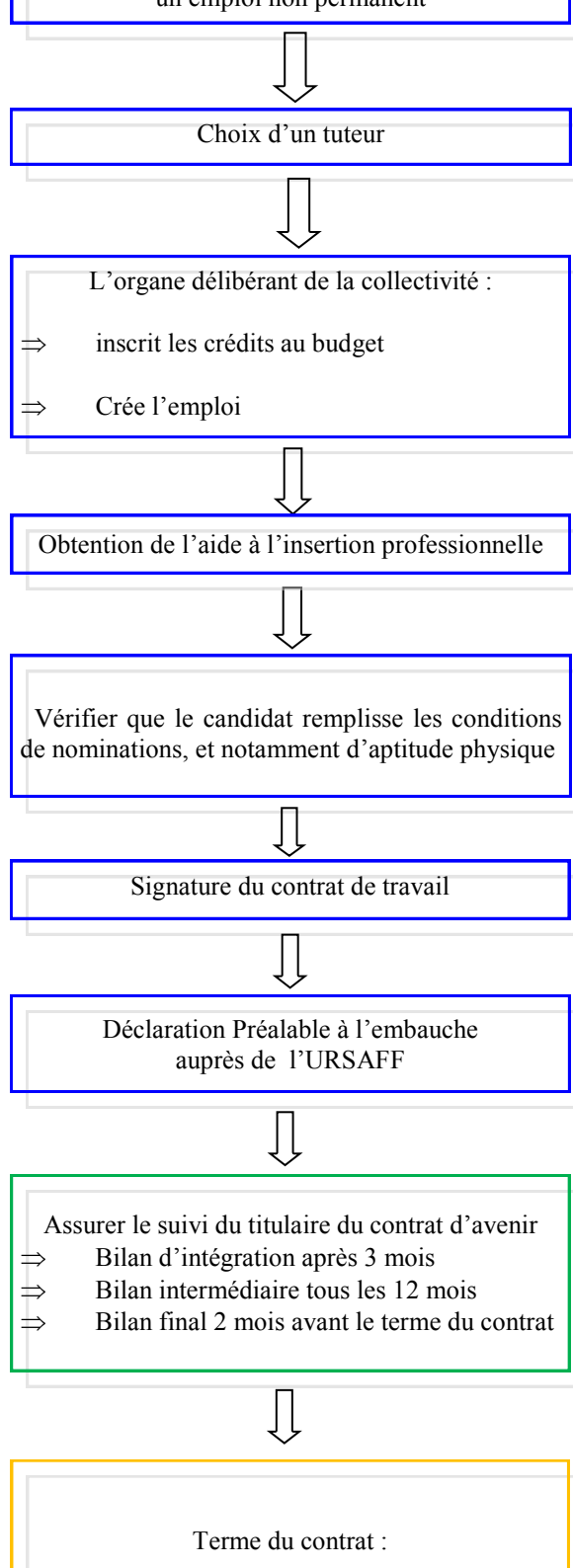
La présentation à un examen pour **acquérir un diplôme ou à un concours** doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

Assurance chômage

Les collectivités territoriales 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.
- ⇒ L'adhésion au régime général de l'assurance chômage (RAC) pour l'ensemble des personnels non statutaires.

Pour des renseignements concernant ce type de contractuel, vous pouvez vous rapprocher des services



Se rapprocher de son
agence Pôle emploi ou
de la mission locale

Préalable à l'embauche