

Emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi. Ils peuvent être conclus depuis le 1er novembre 2012 en priorité par les employeurs du secteur non marchand qui peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat et d'une exonération de cotisations patronales. Les employeurs du secteur marchand bénéficient seulement de l'aide de l'Etat. **Important** : Les Urssaf n'interviennent pas dans la décision d'attribution et le versement de cette aide. Vous trouverez ci-dessous une information générale sur ce dispositif et sur les interlocuteurs à contacter pour toute question sur les emplois d'avenir.

Les jeunes concernés

Sont concernés, les jeunes âgés de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les personnes handicapées) sans emploi et :

- sans diplôme ;
- titulaires d'un CAP /BEP, en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ;

Les zones urbaines sensibles (ZUS), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les départements d'outre-mer, à Saint-Martin, Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, sont considérés comme prioritaires : les volumes de contrats disponibles sont plus importants pour répondre aux besoins des jeunes dans ces territoires. A titre exceptionnel sont également concernés, les jeunes ayant acquis jusqu'à un bac +3 qui résident soit dans les zones urbaines sensibles (ZUS), les zones de revitalisation rurale (ZRR), soit dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Employeurs concernés :

Sont principalement concernés, les employeurs du secteur non marchand :

- 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 notamment les organismes de HLM.

Le dispositif des emplois d'avenir est également ouvert aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et aux structures d'insertion par l'activité économique.

Par exception, sont également éligibles aux emplois d'avenir les employeurs du secteur marchand dès lors :

- 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.

Le contrat : Forme et durée

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. A noter : l'emploi d'avenir conclu par un employeur public est nécessairement à durée déterminée. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 3 ans et au minimum pour une durée de 1 an en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi. Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein. Lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, l'emploi d'avenir peut être à temps partiel, sans pouvoir être inférieur à un mi-temps.

L'aide de l'Etat

Le montant de l'aide de l'Etat est fixé à :

- 75% du Smic brut pour les employeurs du secteur non marchand
- 35% du Smic brut pour les employeurs du secteur marchand
- 47% du Smic brut pour les entreprises d'insertion.

Elle est versée pour une durée minimale d'1 an et pour une durée maximale de 3 ans, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail. L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée sous réserve que l'employeur soit à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales auprès de l'Urssaf. Par ailleurs des engagements doivent être respectés par l'employeur :

- 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.

La demande d'aide financière doit être effectuée au moyen du formulaire Cerfa n°14830*01 disponible sur le site vosdroits.service-public.fr à la page suivante :

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/R24518.xhtml>

Les exonérations sociales pour les employeurs du secteur non marchand

L'exonération

Sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. Restent dus :

- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la part excédant la limite d'exonération,
- les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles,
- la contribution solidarité autonomie,
- les cotisations salariales, la CSG et la CRDS
- le FNAL,
- le cas échéant le versement transport,
- Si vous êtes assujettis : les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS.

Suspension du contrat

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut

Document d'information synthétique établi à la date du 16/09/13

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Rupture anticipée du contrat travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin du contrat celui-ci est résilié de plein droit et l'employeur est tenu de verser à l'Urssaf, le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail. Toutefois, les cotisations patronales de sécurité sociale exonérées au titre du CUI-CAE n'ont pas à être versées à l'Urssaf, lorsque le contrat est rompu pour l'un des motifs suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- licenciement pour force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail.

Modalités de déclaration

Pour la partie de la rémunération exonérée :

- Le Code Type de Personnel à déclarer sur votre BRC est le 420 (421 pour départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).
- Cotisations applicables sur la totalité de la rémunération (T) : 1,15 % = Maladie (0,75 %), Solidarité (0,30 %), Vieillesse (0,10 %). La cotisation AT est due. Le taux applicable est celui de l'entreprise notifié par la CARSAT.
- Cotisations applicables sur la rémunération limitée au plafond (P) : 6,75% (depuis le 1er novembre 2012)

CADRE 1		NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES)						DATE VERS. DES SALAIRES	
- AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARES CI-DESSOUS						PERIODE D'EMPLOI			
- INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE									
CADRE 2		DECOMPTE DES COTISATIONS DUES							
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPE DE PERSONNEL	* SALAIRES RETENUES	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES	
					AM. AV. AFR. PAL. CSD. CRES	AT	TOTAL		
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT		420	T		1,15	-	1,15		
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT		420	P		6,75	-	6,75		

Pour la partie de la rémunération non exonérée :

Les sommes non exonérées au titre de l'emploi d'avenir sont déclarées en utilisant les codes types de personnel de droit commun : «Cas général», code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans tous les cas :

- CSG/CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- Cotisation FNAL au taux de 0,10% CTP 332
- En cas d'assujettissement au « FNAL supplémentaire » pour les employeurs de 20 salariés et plus: code type de personnel 236 au taux de 0 ,50% dû sur la totalité de la rémunération ;
- En cas d'assujettissement au versement transport : code type de personnel : 900 ;

Contacts utiles

Pour toute information sur les emplois d'avenir, consultez le site internet dédié www.lesemploisdavenir.gouv.fr Pour tout contact par téléphone, nous vous invitons à ne pas appeler votre conseiller Urssaf mais votre conseiller Pôle emploi au 3995. Vous pouvez également contacter les organismes suivants :

- votre mission locale
- votre agence Pôle emploi
- le Cap emploi de votre secteur (si vous recrutez des travailleurs handicapés)
- le cas échéant, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Textes de référence

Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 Lettre circulaire Acoess [n°2013-049](#)