



## LETTRE CIRCULAIRE

n°2013-000049

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement  
1.034.161;1.034.101

Montreuil, le 05/07/2013

DE LA  
REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU  
SERVICE

POLE REGLEMENTATION  
ET SECURISATION  
JURIDIQUE /  
REGLEMENTATION -  
MESURES D'EXONERATION

Affaire suivie par :  
RK/KT

05/07/2013

### OBJET

**Emplois d'avenir créés par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012**

*Les emplois d'avenir créés, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 sont conclus dans le cadre d'un contrat unique d'insertion prenant la forme :*

- *soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI CAE),*
- *soit d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI CIE).*

*Ils s'inscrivent dans le cadre du CUI dont ils suivent le régime juridique sauf dispositions spécifiques. Les emplois d'avenir ouvrent droit pour l'employeur à une aide à l'insertion professionnelle et, lorsqu'ils sont conclus dans le secteur non marchand sous la forme d'un CUI CAE, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC.*

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu minimum d'insertion de solidarité active et réformant les politiques d'insertion :

- a créé, à compter du 1er janvier 2010, un nouveau contrat unique d'insertion (CUI) prenant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand.

- a abrogé, à compter de cette même date, le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CIRMA).

En application de l'article 29 de la loi du 1er décembre 2008 précitée, dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon, le CUI est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 sous réserve des adaptations prévues par l'ordonnance n°2010-686 du 24 juin 2010 et par le décret n°2010-1729 du 30 décembre 2010. De la même manière, les CAV et CIRMA ont été abrogés au 1er janvier 2011. Dans ces territoires, le CUI conclu dans le secteur marchand prend la forme du contrat d'accès à l'emploi (et non pas celle du contrat initiative emploi).

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir crée à compter, du 1er novembre 2012, les emplois d'avenir et les emplois d'avenir professeur (articles 1 à 5, 11 et 12) dont l'objet est de favoriser :

- l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans (ou moins de 30 ans pour les personnes ayant la qualité de travailleur handicapé) peu ou pas qualifiés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (emplois d'avenir).
- l'insertion professionnelle et la promotion sociale dans les métiers du professorat, d'étudiants âgés de 25 ans au plus (30 ans au plus pour les étudiants handicapés) titulaires de bourses de l'enseignement supérieur inscrits en deuxième ou troisième année de licence ou première année de master dans un établissement d'enseignement supérieur et se destinant aux métiers du professorat (emplois d'avenir professeur).

Le dispositif des emplois d'avenir ne se confond pas avec celui des anciens contrats d'avenir abrogés depuis le 1er janvier 2010, date de création du CUI.

L'emploi d'avenir est conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion prenant la forme :

- soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI CAE),
  - soit d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI CIE).

A ce titre, les emplois d'avenir ne constituent pas un nouveau contrat de travail aidé. Aussi, sauf dispositions spécifiques, les emplois d'avenir obéissent au régime juridique du CUI sur lequel ils s'appuient. Dans le cadre de ce contrat, l'employeur ouvre droit à une aide à l'insertion professionnelle et, lorsqu'ils sont conclus dans le secteur non marchand dans le cadre d'un contrat d'accompagnement à l'emploi, à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC.

Les décrets n°2012-1210 et n°2012-1207 du 31 octobre 2012, l'arrêté du 31 octobre 2012, l'arrêté du 20 novembre 2012, la circulaire DGEFP n°2012-21 du 2 novembre 2012 et un document questions-réponses du 29 mai 2013 apportent les précisions nécessaires à la mise en œuvre des emplois d'avenir (l'ensemble de ces documents peut être consulté sur le site : [www.lesemploisdavenir.fr/partenaires](http://www.lesemploisdavenir.fr/partenaires)). Les décrets n°2013-374, n°2013-50, n°2013-51, n°2013-52 du 15 janvier 2013, trois arrêtés du 18 janvier 2013, un arrêté du 5 février 2013 et les circulaires n°2013-021 du 15 février 2013, n°2013-025 du 20 février 2013 prévoient les modalités de mise en œuvre des emplois d'avenir professeur (l'ensemble de ces documents peut être consulté sur le site : [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr)).

La présente circulaire a pour objet de présenter le régime juridique des emplois d'avenir. Dans chaque partie, seront présentées les spécificités des emplois d'avenir professeur.

## **1. CHAMP D'APPLICATION**

### **1.1 CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

Le dispositif s'applique en métropole, dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ainsi qu'à Mayotte.

## 1.2 SALARIES BENEFICIAIRES

→ Emplois d'avenir (articles L.5134-110 et R.5134-161 du code du travail)

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et les personnes reconnues comme travailleur handicapé de moins de 30 ans sans emploi, à la date de signature du contrat, qui :

- soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale.
- soit, sont uniquement titulaires 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 (BEP ou CAP) et totalisant une durée minimum de recherche d'emploi de 6 mois au cours des 12 derniers mois.
- soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une des zones urbaines sensibles (ZUS) définies à l'article 42 de la loi n°95-115 du 4 février 1995, dans une des zones de revitalisation rurale (ZRR) prévue par l'article 1465 A du Code Général des Impôts, dans un 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 minimum de recherche d'emploi de 12 mois au cours des 18 derniers mois.

Parmi ces bénéficiaires, sont embauchés prioritairement en emploi d'avenir les jeunes remplissant les conditions d'âge et de qualification mentionnés ci-dessus et résidant soit dans une ZUS, soit dans une ZRR, soit dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

→ Emploi d'avenir professeur (articles L.5134-120 et R.5134-169 du code du travail)

Peuvent être recrutés dans le cadre d'un emploi d'avenir professeur des étudiants âgés de 25 ans au plus (ou 30 ans au plus pour les étudiants présentant un handicap reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), titulaires de bourses de l'enseignement supérieur inscrits en 2ème année de licence, ou en 3ème année de licence ou en première année de master dans un établissement d'enseignement supérieur, se destinant aux métiers du professorat. La qualité de boursier de l'enseignement supérieur doit être acquise au titre de l'année universitaire durant laquelle l'étudiant est recruté, elle est vérifiée à chaque renouvellement de contrat.

Les emplois d'avenir professeur s'adressent en priorité aux étudiants effectuant leurs études dans une académie ou dans une discipline connaissant des besoins particuliers de recrutement (cette liste a été fixée par un arrêté du 18 janvier 2013 pour l'année scolaire 2012-2013).

Parmi les étudiants boursiers, sont prioritaires les étudiants qui :

- soit, ont résidé au moins deux ans en ZUS, dans une ZRR, un DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.
- soit, ont effectué au moins deux années d'études secondaires dans un établissement situé dans l'une des zones précitées ou relevant de l'éducation prioritaire (article D.5134-177 du code du travail).

Les bénéficiaires des emplois d'avenir professeur sont recrutés, sur la base d'un dossier de candidature (dont le contenu a été fixé par un arrêté du 18 janvier 2013), après avis d'une commission.

### 1.3 EMPLOYEURS CONCERNES

→ Emploi d'avenir (article L.5134-111 du code du travail)

Pour être éligible à l'aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement. L'aide allouée au titre d'un emploi d'avenir est attribuée en priorité aux employeurs suivants :

- les collectivités territoriales (communes, départements et régions) et leurs groupements.
- les autres personnes morales de droit public à l'exception de l'Etat (établissements publics nationaux qu'ils soient administratifs, industriels ou commerciaux comme les établissements public de santé, les établissements publics locaux qu'ils soient administratifs, industriels ou commerciaux à l'exception des établissements publics locaux d'enseignement, les établissements publics économiques).
- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations lorsque leurs activités répondent à des besoins collectifs non satisfaits, fondations régulièrement déclarées, sociétés mutualistes relevant des livres II et III du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, établissements de santé privés d'intérêt collectif...).
- les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L.1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.
- les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L.5132-4 du code du travail (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion conventionnés au titre de l'article L.5132-15 du code du travail).
- les personnes morales de droit privé pour leur activités relevant de la gestion d'un service public (organismes de HLM y compris les sociétés, employeurs qui exercent des missions de service public comme la Poste pour la distribution du courrier par exemple, comités professionnels de développement économique relevant de la loi du 22 juin 1978, sociétés d'économie mixte dans leurs activités relevant de la gestion d'un service public, entreprises privées concessionnaires d'un service public ...).

Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une de ces catégories, sont également éligibles à l'aide à l'emploi d'avenir les employeurs suivants, dès lors qu'ils proposent une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable et qu'ils appartiennent à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles :

- les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'assurer contre le risque de privation d'emploi leurs salariés en application de l'article L.5422-13 du code du travail,

- les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les établissements publics à caractère industriel des collectivités territoriales et les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation visés aux 3° de l'article L.5424-1 du code du travail,
- les chambres des métiers, les chambres de commerce et d'industrie territoriale, les chambres d'agriculture visées au 4° de l'article L.5424-1 précité.

→ Emploi d'avenir professeur

Peuvent recruter dans le cadre d'un emploi d'avenir professeur (article L.5134-12 du code du travail) :

- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics locaux d'enseignement et de formation agricole,
- les établissements d'enseignement privés mentionnés aux articles L.442-5 et L.442-12 du code de l'éducation et à l'article L.813-1 du code rural et de la pêche maritime.

#### **1.4 EMPLOYEURS EXCLUS**

Sont exclus du dispositif les particuliers employeurs.

## **2 FORME ET DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un CUI CAE dans le secteur non marchand et d'un CUI CIE dans le secteur marchand y compris dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon (articles R. 5134-165 et L. 5522-2-3 du code du travail, et article R. 322-56 du code du travail applicable à Mayotte).

Les dispositions relatives au CUI CAE et CUI CIE de droit commun s'appliquent aux contrats conclus dans le cadre d'un emploi d'avenir sous réserve des dispositions spécifiques prévues dans les textes sur l'emploi d'avenir.

Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est obligatoirement conclu sous la forme d'un CUI contrat d'accompagnement dans l'emploi (article L.5134-125 du code du travail).

#### **2.1 NATURE ET DUREE DU CONTRAT**

→ Emploi d'avenir

Les collectivités territoriales ou leurs groupements et les autres personnes morales de droit public ne peuvent conclure que des CUI CAE à durée déterminée (cf article R. 5134-165 du code du travail et décision du conseil constitutionnel n°2012-656 du 24 octobre 2012).

Pour les autres employeurs éligibles à l'emploi d'avenir qui recrutent soit dans le cadre d'un CUI CAE soit dans le cadre d'un CUI CIE, le contrat conclu pour pourvoir un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Il est en principe conclu à temps plein sauf si le volume de l'activité, la situation, ou le parcours du bénéficiaire ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet. Dans ce cas, le contrat peut être conclu pour une durée hebdomadaire de travail à temps partiel (au moins égale à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein) après autorisation du prescripteur de l'aide et accord du salarié concerné.

Le CUI « emploi d'avenir » à durée déterminée est conclu pour une durée de 36 mois (ou pour une durée ne pouvant être inférieure à 12 mois en cas de circonstances particulières liées à la situation, au parcours ou au projet du bénéficiaire. Dans ce cas, le contrat peut être prolongé dans la limite de 36 mois maximum). Une prolongation du contrat au-delà de 36 mois peut être autorisée à titre exceptionnel par le prescripteur de l'aide afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, la durée de la prolongation ne peut alors excéder le terme de l'action de formation.

#### → Emploi d'avenir professeur

Le CUI CAE lié à un emploi d'avenir professeur est conclu pour une durée de 12 mois, renouvelable s'il y a lieu, dans la limite d'une durée totale de 36 mois (article L.5134-125 du code du travail). Le contrat précise l'établissement ou l'école au sein duquel l'étudiant exerce ses fonctions, sa durée, la durée moyenne hebdomadaire de travail et les modalités de variation de celle-ci au cours de l'année scolaire (article R. 5134-175 du code du travail). Il comporte également l'engagement de l'étudiant de suivre la formation universitaire dans laquelle il est inscrit et de se présenter à un des concours de recrutement d'enseignants du premier ou du second degré organisés par l'Etat. En cas de réussite à un concours, le contrat prend fin de plein droit avant son échéance normale, à la date de nomination dans les fonctions d'enseignement.

Le salaire mensuel du bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur est égal au produit du montant du SMIC par le nombre moyen d'heures de travail (article R.5134-174 du code du travail).

## **2.2 PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF**

En application de l'article L.1111-3 du code du travail, les titulaires d'un CUI contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un CUI contrat initiative emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pendant la durée d'attribution de l'aide financière.

## **3. AIDE DE L'ETAT ET EXONERATION APPLICABLES AU TITRE DES EMPLOIS D'AVENIR**

### **3.1 AIDE DE L'ÉTAT ATTRIBUÉE PAR DÉCISION ADMINISTRATIVE**

Sous réserve d'être à jour dans le versement de ses cotisations et contributions sociales et de l'absence de licenciement (cf § 3.1.1), la conclusion d'un CUI CAE ou d'un CUI CIE pour pourvoir un « emploi d'avenir » ouvre droit pour l'employeur à une aide financière à l'insertion professionnelle.

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

- soit, pour le compte de l'Etat, par Pôle Emploi, les missions locales mentionnées à l'article L.5314-1 du code du travail, ou un des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées mentionnés au 1° bis de l'article L.5311-4 du code du travail (Cap Emploi),
- soit par le Président du Conseil Général pour les bénéficiaires du RSA,
- soit, pour le compte de l'Etat, par les recteurs d'académie « pour les emplois d'avenir professeur ».

L'aide est versée pour le compte de l'Etat par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) ou pour les bénéficiaires du RSA par le département ou tout organisme qu'il mandate à cet effet (articles R. 5134-40 et R. 5134-63 du code du travail).

### **3.1.1 Conditions à remplir par l'employeur pour bénéficier de l'aide**

- → CUI CAE–emploi d'avenir et CUI CAE-emploi d'avenir professeur

L'aide à l'insertion professionnelle ne peut être attribuée (article L.5134-21-2 du code du travail) :

- si l'embauche vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du Conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.
- si l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. Dans un document questions-réponses du 29 mai 2013, la DGEFP précise que la condition d'être à jour de ses cotisations et contributions est examinée préalablement au recrutement du salarié, la vérification de cette condition étant effectuée au moment de l'attribution de l'aide. Le contrôle de cette obligation peut être effectué par le prescripteur en demandant à l'employeur de lui transmettre l'attestation URSSAF prévue à l'article L.243-15 du code de la Sécurité sociale. Est considéré comme à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales l'employeur qui a souscrit un plan d'apurement des cotisations.

→ CUI CIE – emploi d'avenir

L'aide à l'insertion professionnelle ne peut être attribuée (article L.5134-68 du code du travail) :

- lorsque l'établissement a procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.
- si l'embauche vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'Etat ou par le président du Conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.



- si l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

→ Engagements de l'employeur en matière de formation (article L.5134-114 du code du travail)

L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu :

- des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que la qualification et les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir.
- des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

En cas de non respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir bénéficie d'un suivi personnalisé assuré par le prescripteur de l'aide pendant le temps de travail en lien avec le tuteur désigné par l'employeur (articles R.5134-38 et R.5134-61 du code du travail).

Pour l'emploi d'avenir professeur, la demande d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle décrit notamment le contenu du poste proposé, ainsi que les compétences dont l'acquisition est visée pendant la durée du contrat. Elle mentionne notamment la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant concerné. L'étudiant bénéficie d'un tutorat au sein de l'établissement dans lequel il exerce son activité assuré par un enseignant désigné par le recteur d'académie (article D.5134-178 du code du travail).

### **3.1.2 Procédure d'attribution de l'aide**

Cette procédure s'applique depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012. Toutefois, à Mayotte, l'aide à l'insertion professionnelle attachée à l'emploi d'avenir a été attribuée, à titre transitoire, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013, sur la base d'une convention tripartite conclue entre le prescripteur, le salarié et l'employeur. Cette convention vaut jusqu'à cette date décision d'attribution de l'aide relative à l'emploi d'avenir (article 3 du décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012).

→ Emploi d'avenir

L'employeur qui souhaite recruter un jeune dans le cadre d'un emploi d'avenir prend contact avec le prescripteur compétent. Si les conditions sont réunies, le prescripteur, le salarié et l'employeur formalisent leurs engagements respectifs dans le dossier d'engagement et de suivi. L'employeur remplit ensuite une demande d'aide (cerfa n°14830\*01) puis l'adresse au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le formulaire cerfa vaut décision d'attribution de l'aide (un exemplaire du cerfa signé par le prescripteur est remis à l'employeur).

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle est transmise par l'autorité signataire à l'ASP.

Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié



peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide (articles R. 5134-26 et R. 5134-51 du code du travail).

Les emplois d'avenir étant conclus soit dans le cadre d'un CUI CAE ou d'un CUI CIE, l'ASP est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel contenue dans la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (article R.5134-18 du code du travail). Ce traitement automatisé a notamment pour finalité la gestion, le contrôle, le suivi des aides à l'insertion professionnelle, le calcul et le paiement de l'aide versée à l'employeur, l'élaboration de données statistiques et financières. Pour permettre la réalisation de ces opérations, un téléservice dénommé « système de libre accès des employeur » (SYLAE) a été créé par arrêté du 26 novembre 2012 (JO du 13 décembre 2013). Les employeurs utilisent cette application lorsque l'ASP est chargée du versement de tout ou partie de l'aide.

#### → Emploi d'avenir professeur

L'établissement d'enseignement employeur et le candidat à un emploi d'avenir professeur complètent et signent une demande d'aide (imprimé spécifique pour les emplois d'avenir professeur). Cette demande est adressée au recteur d'académie. La signature du recteur apposée sur le formulaire de demande d'aide vaut décision d'attribution de l'aide. Le contrat de travail ne peut être signé qu'après réception, par l'établissement, de la confirmation de l'attribution de l'aide (réception d'un exemplaire du formulaire signé du recteur). L'original de l'imprimé est transmis à l'ASP. Le renouvellement du contrat nécessite une nouvelle demande d'aide au moyen du même formulaire.

#### → Information de l'organisme de recouvrement

La dématérialisation de la prescription des CUI doit s'effectuer progressivement sur l'année 2013 :

- elle est déjà effective pour Pôle Emploi : pour les contrats conclus sous forme entièrement dématérialisée, l'imprimé de demande d'aide ne comporte plus la signature du prescripteur et ne vaut pas décision d'attribution de l'aide. C'est la signature électronique de ce document qui vaut décision d'attribution de l'aide. Pôle Emploi adresse alors à l'employeur un courrier lui notifiant l'attribution de l'aide.

elle est prévue au cours de l'année 2013 pour les Missions locales et à une date non encore fixée pour Cap Emploi et les Conseils généraux. Dans l'intervalle, tous les prescripteurs adressent à l'ASP l'imprimé de demande d'aide signé par l'autorité attribuant l'aide et valant décision d'attribution.

L'ASP saisit informatiquement les données contenues dans la décision d'attribution de l'aide et transmet hebdomadairement à l'ACOSS les données contenues dans ces décisions. Celles-ci sont intégrées automatiquement dans le système informatique de la Branche ce qui permet aux organismes de recouvrement d'avoir connaissance des CUI CAE ouvrant droit à exonération. Si un employeur applique une exonération de cotisations au titre d'un contrat non enregistré par le système informatique comme contrat d'accompagnement dans l'emploi, un courrier lui est automatiquement adressé pour transmission à l'organisme du recouvrement du justificatif de l'exonération (à savoir transmission d'une copie de la notification de l'attribution de l'aide adressée à l'employeur par Pôle Emploi, ou pour les autres prescripteurs, d'une copie de l'imprimé cerfa de demande d'aide comportant la signature du prescripteur).

### **3.1.3 Durée de l'aide**

→ Emploi d'avenir (article L.5134-113 du code du travail)

L'aide est versée pendant une durée de 12 mois au moins et de 36 mois au plus, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail. A titre dérogatoire, l'aide peut être allouée au-delà de la durée maximale de 36 mois, sur autorisation de l'autorité ayant accordé l'aide, pour permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle. Dans ce cas, la prolongation ne peut excéder le terme de l'action de formation dans la limite d'une durée totale de 60 mois (article R.5134-167 du code du travail).

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 au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

→ Emploi d'avenir professeur (article L. 5134-124 du code du travail)

L'aide est allouée pour une durée de 12 mois renouvelable chaque année dans la limite d'une durée totale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

### **3.1.4 Montant de l'aide de l'Etat**

→ CAE-emploi d'avenir et CAE-emploi d'avenir professeur

En application des arrêtés du 31 octobre 2012 (emplois d'avenir) et du 5 février 2013 (emplois d'avenir professeur), le montant de l'aide de l'Etat est fixé à 75% du taux horaire brut du SMIC (75% du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel garanti à Mayotte cf arrêtés du 20 novembre 2012 et 5 février 2013).

→ CIE - emploi d'avenir

Pour les CIE associés à un emploi d'avenir, le montant de l'aide de l'Etat est fixé à :

- 35% du taux horaire brut du SMIC dans le cas général,
- 47% du taux horaire brut du SMIC pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et les entreprises d'insertion qui sont éligibles au CIE.

A Mayotte, le montant de l'aide est fixé respectivement à 35% et 47 % du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel garanti (arrêté du 20 novembre 2012).

## **3.2 EXONERATION**

### **3.2.1 CAE - emploi d'avenir et CAE - emploi d'avenir professeur**

Les rémunérations versées aux jeunes recrutés dans le cadre d'un CAE-emploi d'avenir ou d'un CAE-emploi d'avenir professeur sont éligibles à l'exonération de cotisations sociales applicable aux CUI CAE de droit commun, ainsi qu'à une exonération de la taxe sur les salaires et des participations à l'effort de construction.

L'exonération de cotisations sociales s'applique pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, et porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues sur la partie de

rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, pris en compte dans la limite de la durée légale calculée sur le mois, ou si elle est inférieure, dans la limite de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement (article D.5134-48 du code du travail). Le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte pour le calcul de l'exonération peut être reconstitué en cas de suspension du contrat de travail avec maintien ou total de la rémunération mensuelle brute du salarié par l'employeur. Ce nombre d'heures rémunérées est égal au produit de la durée de travail qu'aurait accomplie le salarié s'il avait continué de travailler par la part de rémunération restée à la charge de l'employeur soumise à cotisations. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut 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 (article R.5134-49 du code du travail).

La rupture du CAE - emploi d'avenir ou du CAE – emploi d'avenir professeur à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle implique l'obligation pour l'employeur de verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales suivant la date d'effet de la rupture du contrat de travail sauf dans les cas de rupture limitativement énumérés (articles R. 5134-50, R.5134-46 et R. 5134-47 du code du travail) ci-après :

- CAE ayant la forme d'un CDI : licenciement pour faute grave du salarié, pour force majeure, pour inaptitude médicalement constatée, pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, rupture au cours de la période d'essai, rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L.1237-11 du code du travail.
- CAE ayant la forme d'un CDD : rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties, rupture anticipée pour faute grave ou pour force majeure, rupture anticipée intervenue au cours de la période d'essai.

L'employeur doit signaler dans un délai de 7 jours à l'autorité ayant attribué l'aide et aux organismes chargés du versement de l'aide toute rupture du contrat de travail intervenue avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (article R. 5134-28 du code du travail)

En cas de non respect par l'employeur des engagements souscrits dans le cadre du CAE - emploi d'avenir ou du CAE – emploi d'avenir professeur, notamment en matière de formation, l'aide n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement selon la procédure prévue à l'article R.5134-29 du code du travail pour les CUI CAE de droit commun (article R.5134-168 du code du travail). L'autorité ayant attribué l'aide informe l'employeur de son intention de récupérer l'aide. L'employeur dispose d'un délai de 7 jours francs pour faire connaître ses observations. Tout paiement indu donne lieu au remboursement de la totalité des aides perçues par l'employeur. Cette décision ne vise que la restitution de l'aide financière de l'Etat. En revanche, rien n'est prévu pour l'exonération de cotisations sociales attachée au CAE. Celle-ci s'applique pendant la durée d'attribution de l'aide. L'application de l'exonération est donc remise en cause pour l'avenir uniquement à compter de la date à laquelle l'attributaire de l'aide notifie à l'employeur sa décision de ne plus verser l'aide à l'insertion professionnelle. En principe, l'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure.

Les aides et exonérations prévues au titre des CAE – emplois d'avenir et CAE – emplois d'avenir professeur ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi (article L.5134-33 du code du travail).

Le cumul de l'exonération attachée au CAE – emplois d'avenir et CAE – emplois

d'avenir professeur avec une autre exonération de cotisations patronales, une assiette ou taux spécifique de cotisations est donc permis sauf si le texte régissant l'autre exonération, l'assiette ou les taux spécifiques interdit le cumul avec une autre exonération de cotisations ou une aide de l'Etat à l'emploi.

Par suite, la réduction Fillon ne peut être cumulée pour l'emploi d'un même salarié avec l'exonération de cotisations attachée au CAE.

#### Information de l'organisme du recouvrement

L'exonération étant accordée pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'ensemble des informations détenues par l'ASP concernant l'octroi, la prolongation de l'aide, la rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle et le motif de celle-ci, sont communiquées à l'ACOSS pour être intégrées dans le système informatique de la Branche.

### **3.2.2 CIE - Emploi d'avenir**

Il n'y a pas d'exonération spécifique prévue par les textes. Les rémunérations versées aux personnes recrutées dans ce cadre sont assujetties aux cotisations aux taux de droit commun.

Les textes ne prévoient pas de règle de non cumul. Comme pour le CUI CIE de droit commun, les CIE emplois d'avenir ouvrent droit aux exonérations de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale, notamment la réduction Fillon. Toutefois, les exonérations applicables en ZFU, en ZRR ou en ZRU n'étant pas cumulables avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, l'employeur devra opter soit pour l'exonération applicable à ce titre, soit pour l'aide applicable au titre du CIE emploi d'avenir.

## **4. ENTREE EN VIGUEUR**

→ Emploi d'avenir

En application du décret n°2012-1207 du 31 octobre 2012, les contrats de travail associés à un emploi d'avenir peuvent être conclus depuis le 1er novembre 2012, date d'entrée en vigueur de la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 et de son décret d'application n°2012-1210 du 31 octobre 2012.

→ Emploi d'avenir professeur

Les décrets nécessaires à la mise en œuvre des emplois d'avenir professeur (décrets n°2013-374, n°2013-50, n°2013-51, n°2013-52 du 15 janvier 2013) ont été publiés au JO du 17 janvier 2013. La circulaire n°2013-021 du 15 février 2013 du Ministère de l'éducation nationale précise que le contrat d'accompagnement dans l'emploi associé à un emploi d'avenir professeur peut être signé, au titre de l'année 2013, pour une période pouvant débuter à compter du mois de janvier.

## **5. MODALITES PRATIQUES**

→ CAE – emploi d'avenir et CAE - emploi d'avenir professeur

Il n'y a pas de nouvelles modalités déclaratives. Comme pour les CUI CAE de droit commun, l'employeur déclare l'exonération attachée au CAE sur le bordereau de cotisations au moyen des codes types de personnel (code type de personnel) suivants :

CTP 420 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas général,  
CTP 421 : contrat d'accompagnement dans l'emploi Alsace Moselle,  
CTP 422 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas particulier.

→ CIE – emploi d'avenir

Les rémunérations sont soumises à cotisations dans les conditions de droit commun selon les modalités déclaratives de droit commun. Les assiettes seront à déclarer à l'aide des CTP 100 ou 101.

**Le Directeur**

**Jean-Louis REY**

PJ :

- Formulaire cerfa n°14830\*01 pour les CUI CAE emploi d'avenir et CUI CIE emploi d'avenir
- Formulaire pour les CUI CAE emploi d'avenir professeur





# EMPLOIS D'AVENIR

## DEMANDE D'AIDE

Art L. 5134-110 du code du travail



emplois d'avenir

- POUR LE COMPTE DU CONSEIL GENERAL  
 POUR LE COMPTE DE L'ETAT

Cadre réservé au prescripteur

Secteur marchand :  Secteur non marchand :

dept année n° d'ordre décision renouvellement décision modification

Si le financeur est le Conseil Général, n° de convention d'objectifs

dept année n° d'ordre avantant renouvellement avantant modification

Date d'initialisation (date de dépôt) : \_\_\_\_\_

Code prescripteur : \_\_\_\_\_

### L'EMPLOYEUR

Dénomination, raison sociale : \_\_\_\_\_

Enseigne : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☎ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

**Adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, si différente de l'adresse ci-dessus**

Adresse : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☎ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

N° SIRET : \_\_\_\_\_

Code NAF2 : \_\_\_\_\_

Statut de l'employeur : (tableau 1) \_\_\_\_\_

Effectif salarié au 31 décembre : \_\_\_\_\_

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :  
 URSSAF  MSA  AUTRE

Assurance chômage (cocher la case correspondante)  
 l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic  
 l'employeur public assure lui-même ce risque

Cette demande est-elle faite au titre d'une embauche dans le cadre d'un atelier et chantier d'insertion ?  oui  non

Si oui, précisez le numéro de l'annexe financière à la convention entre l'Etat et la structure porteuse de l'ACI \_\_\_\_\_

Si secteur marchand, l'employeur déclare sur l'honneur être à jour des versements de ses cotisations et contributions sociales, que l'embauche ne vise pas à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, qu'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

### LE SALARIÉ

M.  Mme  Nom de famille : \_\_\_\_\_

Nom d'usage : \_\_\_\_\_

Prénoms : \_\_\_\_\_

Adresse du salarié : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☎ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Numéro IDE : \_\_\_\_\_

(si salarié inscrit à Pôle Emploi)

Né(e) le \_\_\_\_\_

à \_\_\_\_\_

NIR \_\_\_\_\_

Nationalité :  France  
 Union européenne  
 Hors Union européenne

Si bénéficiaire RSA, n° allocataire: \_\_\_\_\_ relève de :  CAF  MSA

### SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation : (tableau 2) \_\_\_\_\_

Le salarié est-il inscrit Pôle emploi ? Si oui, depuis :  moins de 6 mois  de 6 à 11 mois  12 à 23 mois  24 et plus

Le salarié est-il sans emploi ? Si oui, depuis :  moins de 6 mois  de 6 à 11 mois  12 à 23 mois  24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire ASS :  oui  non RSA financé par le conseil général :  oui  non si oui : majoré  oui  non

AAH :  oui  non ATA :  oui  non

Si oui, depuis :  moins de 6 mois  de 6 à 11 mois  12 à 23 mois  24 et plus

(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/06/2009 en RMI ou API)

Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?  oui  non

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié

Transmis à l'ASP le : \_\_\_\_\_



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI  CDD

Date d'embauche prévue : \_\_\_\_\_ Date prévue de fin de contrat (si CDD) : \_\_\_\_\_

Emploi proposé : (Code ROME) \_\_\_\_\_ (se référer au site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr))

Salaire brut mensuel prévu : \_\_\_\_\_ euros

Durée hebdomadaire de travail prévue du salarié : \_\_\_\_\_ h \_\_\_\_\_ minutes modulation : oui  non

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : \_\_\_\_\_ h \_\_\_\_\_ minutes

Lieu d'exécution prévu du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur :

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

## LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES

- Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : \_\_\_\_\_
- Organisme chargé du suivi et nom du référent : \_\_\_\_\_
- Eventuellement actions d'accompagnement social : oui  non

### Actions d'accompagnement professionnel :

### Actions de formation :

*Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur*

- Type d'actions :
- Remobilisation vers l'emploi
  - Aide à la prise de poste
  - Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation
  - Evaluation des capacités et des compétences
  - Aide à la recherche d'emploi
  - Autre : précisez \_\_\_\_\_

- Type d'actions :
- Adaptation au poste de travail
  - Remise à niveau
  - Préqualification
  - Acquisition de nouvelles compétences
  - Formation qualifiante

Formation :  Interne  Externe

Périodes de professionnalisation  oui  non

Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2) \_\_\_\_\_

**Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ?**  oui  non

- Si secteur non marchand, l'employeur envisage-t-il de mettre en œuvre des périodes d'immersion ? oui  non

## DÉCISION DE PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : \_\_\_\_\_ Date de fin de la prise en charge : \_\_\_\_\_

Date d'effet de la décision modificatrice : \_\_\_\_\_ (à indiquer uniquement dans le cas d'une décision modificatrice)

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : \_\_\_\_\_ h \_\_\_\_\_ minutes Opération spéciale : \_\_\_\_\_

Taux fixé par l'arrêté du préfet de région ou le ministre chargé de l'emploi : \_\_\_\_\_ %

Dans le cas d'un contrat prescrit par le conseil général ou pour son compte (sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens) :

Taux de prise en charge effectif si le conseil général fixe un taux supérieur au taux fixé par le préfet de région ou le ministre chargé de l'emploi : \_\_\_\_\_ %

Financement exclusif du conseil général :  oui  non. Si oui, taux : \_\_\_\_\_ %

Organisme payeur de l'aide du conseil général à l'employeur :

conseil général  CAF  MSA  ASP  Autre (préciser)

Organisme : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

*L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance de la notice d'information jointe.*

Fait le : \_\_\_\_\_

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations renseignées.

**L'employeur ou son représentant**  
(Signature et cachet)

**Le salarié**  
(Signature)

Fait le : \_\_\_\_\_  
**Pour l'État ou pour le Conseil Général**  
(Signature et cachet)  
«Pour décision d'attribution»

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Il vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur ou à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement ou à l'unité territoriale de la DIRECCTE ou de la DIECCTE.

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié

La présente notice a pour objectif d'exposer les principales caractéristiques de l'emploi d'avenir et d'informer l'employeur des obligations réglementaires qui lui incombent.

L'emploi d'avenir s'inscrit dans le cadre des articles L. 5134-110 à L. 5134-117-1 du code du travail. Il vise à permettre l'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés et ayant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Il est constitué d'une aide à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

### • Nature du contrat de travail

L'emploi d'avenir se décline sous la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article L.5134-20 du code du travail dans le secteur non marchand et sous la forme du contrat initiative emploi, en application de l'article L.5134-65 du code du travail dans le secteur marchand.

Il est conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée pour une durée de trente-six mois (ou de douze mois minimum en cas de circonstances particulières). 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.

Il est conclu à temps complet. Il peut être, exceptionnellement, conclu à temps partiel pour une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire du temps complet.

L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

### • Obligations de l'employeur

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée au vu des engagements pris 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,...).

L'employeur s'engage ainsi sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure.

Les engagements de l'employeur portent également sur les conditions d'encadrement et de tutorat au sein de la structure employeuse. Il désigne entre autres un tuteur dès le dépôt de la demande d'aide. Ce dernier doit en particulier assurer un 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 sont obligatoirement précisées ainsi que les actions de formation qui concourent à leur acquisition et les modalités y afférant.

Enfin, l'employeur indique les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions prises pour assurer la professionnalisation des emplois.

Par ailleurs, il suit régulièrement la progression du salarié qui peut notamment être formalisée dans l'attestation d'expérience professionnelle, remise au salarié un mois au plus tard avant le terme du contrat.

### • Suivi personnalisé du jeune en emploi d'avenir

Le prescripteur assure un suivi personnalisé du jeune, sur un plan professionnel et, le cas échéant, social, du jeune bénéficiaire.

Le suivi personnalisé consiste en des entretiens réguliers permettant au jeune bénéficiaire d'échanger avec son référent au sein de l'organisme chargé de son suivi sur les conditions sur lesquelles se déroulent son expérience professionnelle, les actions de formation qu'il suit et les évolutions éventuelles de son parcours d'insertion et de qualification au regard de l'expérience vécue en emploi d'avenir.

Un bilan relatif au projet professionnel du jeune bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est obligatoirement réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.

L'employeur ou le jeune peuvent à tout moment solliciter le référent chargé du suivi personnalisé du jeune pour toute question relative au projet professionnel de ce dernier.

### • Aide financière attachée au contrat

L'aide de l'Etat est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP). Le conseil général ou tout autre organisme qu'il conventionne à cet effet verse mensuellement son aide, lorsque le salarié embauché dans le cadre d'un emploi d'avenir est un bénéficiaire du revenu de solidarité active.

Le montant de l'aide, fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est exprimé en pourcentage du SMIC horaire brut. Le taux de prise en charge effectif est applicable pendant la période d'exécution de l'emploi d'avenir.

L'employeur doit communiquer à l'ASP les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié. Il remplit cette obligation mensuellement et par voie électronique, sauf impossibilité technique.

### • Exonérations de cotisations

L'emploi d'avenir dans sa déclinaison non marchande donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC), due au titre des assurances sociales et des allocations familiales. 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.

### • Rupture, suspension et modifications de l'emploi d'avenir : conséquences sur le versement des aides

L'employeur doit signaler, dans un délai de 7 jours, à l'ASP et le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil général, et à l'organisme prescripteur, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide et tout élément de nature à en justifier. Il transmet cette information par voie électronique, sauf impossibilité technique. Lorsque l'emploi d'avenir est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée par courrier et sans délai à l'ASP et le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil général, et à l'organisme prescripteur.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide, ne correspondant pas aux cas mentionnés aux articles R. 5134-46 et R. 5134-47, R. 5134-69 et R.5134-70, le versement de celle-ci est interrompu de plein droit.

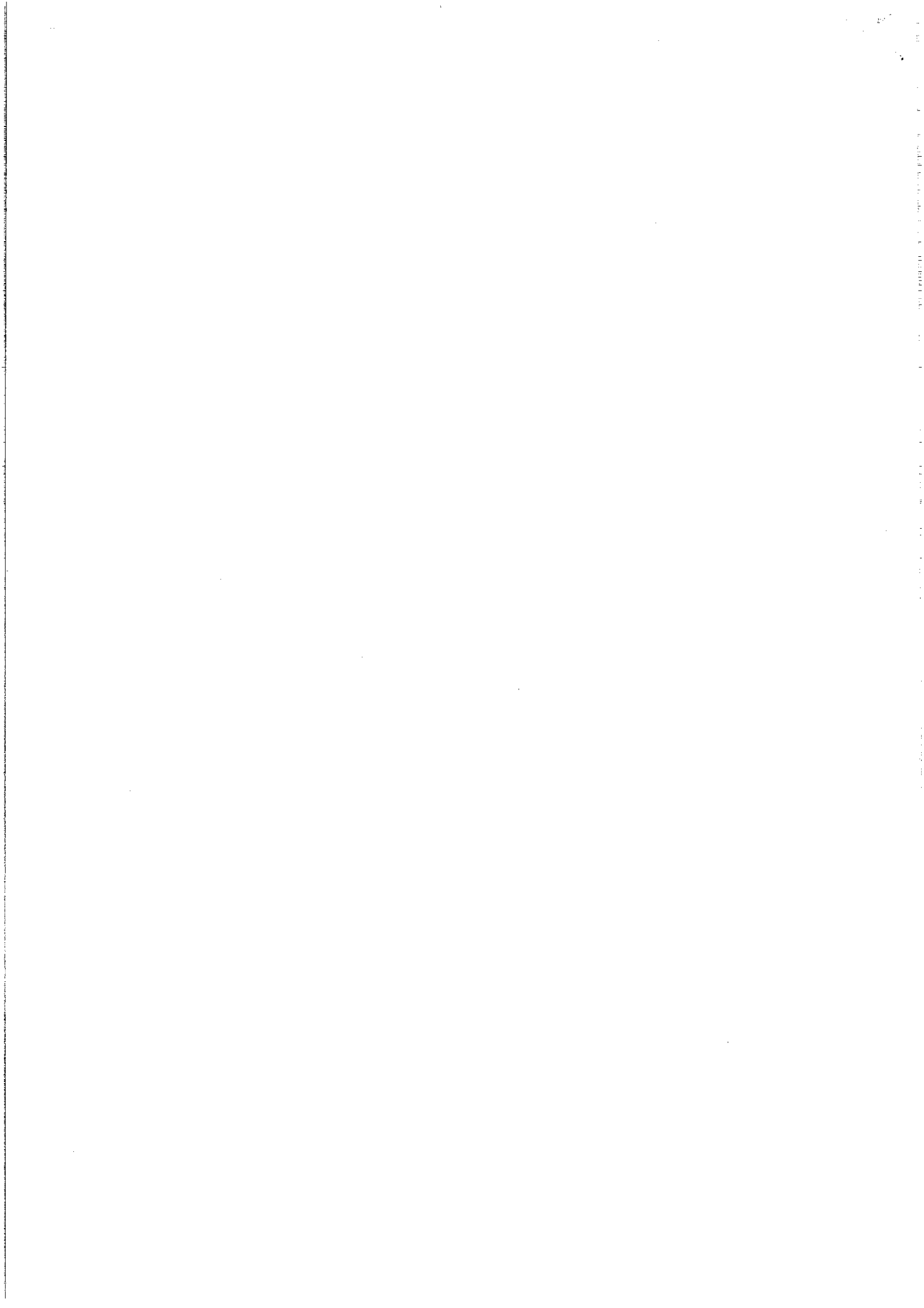
Il est alors tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues, ainsi que les cotisations sociales de sécurité sociale ayant fait l'objet d'une exonération. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de déclarations inexactes ou de non respect par l'employeur des dispositions réglementaires (notamment de l'obligation de formation), ou de ses engagements, en particulier sur le parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre pour le jeune.

### • Voies de recours en cas de litige

En cas de refus d'attribution ou de litige concernant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur ou la personne susceptible d'être embauchée en emploi d'avenir peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé l'attribution de l'aide ;
- Lorsqu'il s'agit de Pôle emploi, le recours hiérarchique est adressé à la direction régionale de Pôle emploi. Dans tous les autres cas, il est adressé à la DIRECCTE ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.





# EMPLOIS D'AVENIR PROFESSEUR

## DEMANDE D'AIDE

Art L. 5134-120 du code du travail

emplois d'avenir

POUR LE COMPTE DE L'ETAT

Cadre réservé au prescripteur

Secteur marchand :  Secteur non marchand :

dept \_\_\_\_\_ année \_\_\_\_\_ n° d'ordre \_\_\_\_\_

décision renouvellement \_\_\_\_\_ décision modification \_\_\_\_\_

Date d'initialisation (date de dépôt) : \_\_\_\_\_

Code prescripteur : \_\_\_\_\_

### L'EMPLOYEUR

Dénomination, raison sociale : \_\_\_\_\_

Enseigne : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☉ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

N° SIRET : \_\_\_\_\_

Code NAF2 : \_\_\_\_\_

Statut de l'employeur : \_\_\_\_\_  
*(indiquer 70 si établissement public et 50 si établissement privé)*

Effectif salarié au 31 décembre : \_\_\_\_\_

Adresse de l'établissement municipalisateur à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, en cas de mutualisation

Adresse : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☉ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :

URSSAF  MSA  AUTRE

Assurance chômage (cocher la case correspondante)

l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic

l'employeur public assure lui-même ce risque

### LE SALARIÉ

M.  Mme  Nom de famille : \_\_\_\_\_

Nom d'usage : \_\_\_\_\_

Prénoms : \_\_\_\_\_

Adresse du salarié : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

☉ \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Numéro IDE : \_\_\_\_\_  
*(si salarié inscrit à Pôle Emploi)*

Né(e) le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

NIR \_\_\_\_\_

Nationalité :  France  
 Union européenne  
 Hors Union européenne

### SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation :  21 : Licence 2 (L2)  
 22 : Licence 3 (L3)  
 23 : Master 1 (M1)

Le salarié est-il sans emploi ? Si oui, depuis :  moins de 6 mois  de 6 à 11 mois  12 à 23 mois  24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire ASS :  oui  non AAH :  oui  non ATA :  oui  non

Si oui, depuis :  moins de 6 mois  de 6 à 11 mois  12 à 23 mois  24 et plus

Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?  oui  non

Destinataires : 1<sup>er</sup> exemplaire = ASP / 2<sup>e</sup> exemplaire = Prescripteur / 3<sup>e</sup> exemplaire = Etablissement / 4<sup>e</sup> exemplaire = Salarié

Transmis à l'ASP le : \_\_\_\_\_



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI  CDD

Date d'embauche prévue : \_\_\_\_\_ Date prévue de fin de contrat (si CDD) : \_\_\_\_\_

Emploi proposé : (Code ROME)  K2106 1<sup>er</sup> degré  K2107 2<sup>e</sup> degré

Salaire brut mensuel prévu : \_\_\_\_\_ euros

Durée hebdomadaire de travail prévue du salarié : 1,2 h 0,0 minutes modulation : oui  non

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : \_\_\_\_\_ h \_\_\_\_\_ minutes

Lieu d'exécution prévu du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur : \_\_\_\_\_

N° : \_\_\_\_\_ Rue ou voie : \_\_\_\_\_

Complément d'adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

## LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES

- Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : \_\_\_\_\_
- Eventuellement actions d'accompagnement social : oui  non

### Actions d'accompagnement professionnel :

### Actions de formation :

*Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur*

- Type d'actions :
- Remobilisation vers l'emploi
  - Aide à la prise de poste
  - 1 Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation
  - Evaluation des capacités et des compétences
  - Aide à la recherche d'emploi
  - Autre : précisez \_\_\_\_\_

- Type d'actions :
- Adaptation au poste de travail
  - Remise à niveau
  - 1 Préqualification
  - 1 Acquisition de nouvelles compétences
  - Formation qualifiante

Formation :  Interne  Externe

Périodes de professionnalisation  oui  non

Si oui, niveau de qualification visé : \_\_\_\_\_

Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ?  oui  non

Formation universitaire suivie : \_\_\_\_\_

Concours envisagé : \_\_\_\_\_

## DÉCISION DE PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : \_\_\_\_\_ Date de fin de la prise en charge : \_\_\_\_\_

Date d'effet de la décision modificatrice : \_\_\_\_\_ (à indiquer uniquement dans le cas d'une décision modificatrice)

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : 1,2 h 0,0 minutes

Taux fixé par l'arrêté du préfet de région ou le ministre chargé de l'emploi : 75 %

Taux de cofinancement pris en charge par le ministère de l'Éducation Nationale : 25 %

*L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance de la notice d'information jointe.*

ait le : \_\_\_\_\_

atteste sur l'honneur l'exactitude des informations renseignées.

Fait le : \_\_\_\_\_

**employeur ou son représentant**  
(Signature et cachet)

**Le salarié**  
(Signature)

**Pour l'État, le Recteur,**  
(Signature et cachet)  
«Pour décision d'attribution»



\* 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Il vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur ou à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement ou à l'inspection d'Académie.

natales : 1<sup>er</sup> exemplaire = ASP / 2<sup>e</sup> exemplaire = Prescripteur / 3<sup>e</sup> exemplaire = Etablissement / 4<sup>e</sup> exemplaire = Salarié

La présente notice a pour objectif d'exposer les principales caractéristiques de l'emploi d'avenir professeur et d'informer l'employeur des obligations réglementaires qui lui incombent. L'emploi d'avenir professeur s'inscrit dans le cadre des articles L. 5134-120 à L. 5134-128 du code du travail. Il vise à permettre l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat.

Il est constitué d'une aide à la formation et à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur, établissement public local d'enseignement, établissement public local d'enseignement et de formation agricole ou établissement d'enseignement privé sous contrat, et le salarié, étudiant titulaire d'une bourse sur critères sociaux de l'enseignement supérieur.

#### • Nature du contrat de travail

L'emploi d'avenir professeur se décline sous la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article L.5134-20 du code du travail.

Il est conclu pour une durée de douze mois renouvelable dans la limite de trente-six mois<sup>(1)</sup>.

Il est conclu à temps partiel afin de rester compatible avec la poursuite des études universitaires et la préparation au concours de l'étudiant bénéficiaire.

L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide à la formation et à l'insertion professionnelle.

#### • Obligations de l'employeur

L'aide à la formation et à l'insertion professionnelle est attribuée au vu des engagements pris par l'employeur sur la qualité de l'emploi ainsi que sur le parcours de formation et de qualification proposés au jeune (actions d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle notamment).

L'employeur s'engage ainsi sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure.

Les engagements de l'employeur portent également sur les conditions d'encadrement et de tutorat au sein de la structure d'accueil. Il désigne notamment un tuteur dès le dépôt de la demande d'aide. Ce dernier suit et accompagne l'étudiant dans sa formation progressive au métier du professorat notamment en l'associant à la préparation et à la conduite de séquences d'enseignement, à la gestion de classe et au suivi des élèves.

Par ailleurs, il suit régulièrement la progression du salarié. Celle-ci est formalisée dans l'attestation d'expérience professionnelle, qui peut être remise au salarié à sa demande un mois au plus tard avant le terme du contrat.

#### • Suivi personnalisé du jeune en emploi d'avenir professeur

Le recteur, qui est le prescripteur de l'aide, s'assure qu'un suivi personnalisé du jeune, sur un plan professionnel et, le cas échéant, social, du jeune bénéficiaire est mis en place.

Ainsi, le directeur d'école ou le chef d'établissement sous l'autorité duquel est placé le salarié fixe les objectifs pour l'année scolaire, en accord avec le tuteur, et définit un programme exprimé en activités, en veillant à la progressivité du parcours. Ce programme peut être ajusté au cours de l'année lors de rencontres formalisées entre le chef d'établissement, le tuteur et l'étudiant.

Un bilan relatif aux objectifs et au programme d'activité de l'étudiant est réalisé au terme de la période.

#### • Aide financière attachée au contrat

L'aide de l'Etat est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Le montant de l'aide, fixé par arrêté interministériel, est exprimé en pourcentage du SMIC horaire brut. Le taux de prise en charge effectif est applicable pendant la période d'exécution de l'emploi d'avenir professeur.

L'employeur doit communiquer à l'ASP les justificatifs attestant de la présence du salarié. Il remplit cette obligation trimestriellement.

#### • Exonérations de cotisations

L'emploi d'avenir professeur donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC), due au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

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.

#### • Rupture et suspension de l'emploi d'avenir : conséquences sur le versement des aides

L'employeur doit signaler, dans un délai de 7 jours, à l'ASP et au prescripteur, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide et tout élément de nature à en justifier.

Lorsque l'emploi d'avenir professeur est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide, ne correspondant pas aux cas mentionnés à l'article R. 5134-47 du code du travail, le versement de celle-ci est interrompu de plein droit.

#### • Voies de recours en cas de litige

La décision prise sur la demande d'attribution de l'aide financière à l'insertion professionnelle peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date de sa notification.

<sup>(1)</sup> Pour la période transitoire de l'année scolaire 2012-2013, les contrats sont conclus pour une durée inférieure