

# 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 avenant renouvellement avenant modification

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

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

### L'EMPLOYEUR

<p>Dénomination, raison sociale : _____</p> <p>Enseigne : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>N° : _____ Rue ou voie : _____</p> <p>Complément d'adresse : _____</p> <p>Code postal : _____ Commune : _____</p> <p>☎ _____</p> <p>Courriel : _____</p> <p><b>Adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, si différente de l'adresse ci-dessus</b></p> <p>Adresse : _____</p> <p>N° : _____ Rue ou voie : _____</p> <p>Complément d'adresse : _____</p> <p>Code postal : _____ Commune : _____</p> <p>☎ _____</p> <p>Courriel : _____</p>	<p>N° SIRET : _____</p> <p>Code NAF2 : _____</p> <p>Statut de l'employeur : (tableau 1) _____</p> <p>Effectif salarié au 31 décembre : _____</p> <p>Organisme de recouvrement des cotisations sociales : URSSAF <input type="checkbox"/> MSA <input type="checkbox"/> AUTRE <input type="checkbox"/></p> <p>Assurance chômage (cocher la case correspondante) <input type="checkbox"/> l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic <input type="checkbox"/> l'employeur public assure lui-même ce risque</p>
--	---

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

<p>M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Nom de famille : _____</p> <p>Nom d'usage : _____</p> <p>Prénoms : _____</p> <p>Adresse du salarié : _____</p> <p>N° : _____ Rue ou voie : _____</p> <p>Complément d'adresse : _____</p> <p>Code postal : _____ Commune : _____</p> <p>☎ _____</p> <p>Courriel : _____</p>	<p>Numéro IDE : _____</p> <p>(si salarié inscrit à Pôle Emploi)</p> <p>Né(e) le _____</p> <p>à _____</p> <p>NIR _____</p> <p>Nationalité : <input type="checkbox"/> France <input type="checkbox"/> Union européenne <input type="checkbox"/> Hors Union européenne</p>
--	---

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

## 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 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.