



Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Le Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique

Paris, le 30 JUIL. 2013

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES
SOUS-DIRECTION DES ELUS LOCAUX
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Bureau FP1 –
Affaire suivie par : Marie-Paule SHORKAR
Tél. : 01.49.27.34.58
Courriel : marie-paule.shorkar@interieur.gouv.fr

La Ministre de la réforme de l'Etat, de la
décentralisation et de la fonction publique

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la
formation professionnelle et du dialogue social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
SOUS-DIRECTION DE L'INGENIERIE DE L'ACCES
ET DU RETOUR A L'EMPLOI
MISSION INSERTION PROFESSIONNELLE
Affaire suivie par : Maud LAMBERT
Mél : maud.lambert@emploi.gouv.fr
Téléphone : 01 44 38 29 05
Télécopie : 01 44 38 28 05
www.emploi.gouv.fr
NOR N° RDFB1320120C

à

Mesdames et Messieurs les préfets
des départements (métropole et DOM)

Mesdames et messieurs les directeurs régionaux
des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi

OBJET : Modalités de recrutement et de mise à disposition de jeunes en
emplois d'avenir par les centres de gestion de la fonction publique
territoriale.

REFERENCE - Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des
emplois d'avenir.
- Article L.8241-2 du code du travail.

Résumé : La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de recrutement de
jeunes en emplois d'avenir par les centres de gestion de la fonction publique
territoriale et les conditions de leur mise à disposition auprès des collectivités
locales.

La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a pour principal objet
de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes de 16 à 25 ans peu
ou pas qualifiés (ou âgés de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés). Les
bénéficiaires peuvent être recrutés notamment par les collectivités territoriales ou les
établissements publics par un contrat de droit privé prenant la forme d'un contrat
d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

.../...



Le dispositif des emplois d'avenir se caractérise par des exigences particulières en matière de tutorat, d'accompagnement et de formation.

I – L'emploi d'avenir : un nouveau dispositif contractuel faisant l'objet d'un dispositif d'accompagnement et de soutien

L'emploi d'avenir est un contrat de travail de droit privé régi par le code du travail (article L.5134-110 et suivants). Les emplois d'avenir peuvent être conclus par des employeurs privés mais il s'agit essentiellement d'un dispositif destiné aux employeurs publics : les collectivités locales, leurs groupements et toute autre personne morale de droit public dont les établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux (Art. L.5134-111 c.trav.).

Les employeurs publics ne peuvent recourir aux emplois d'avenir que sous la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (décision n° 2012-656 du Conseil constitutionnel, du 24 octobre 2012). L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée pour une durée de trois ans ou pour une durée d'un an renouvelable deux fois (art. L.5134-115, al.6 c.trav) et pour une durée hebdomadaire de 35 heures, le temps partiel étant possible lorsque la situation du jeune ou de l'employeur le justifie.

L'emploi d'avenir a pour objet de permettre l'insertion professionnelle des jeunes avec une première expérience professionnelle réussie. A ce titre, la formation est une clé de réussite essentielle du dispositif : outre les actions de formation obligatoirement menées pendant l'emploi d'avenir, 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.

De plus, l'emploi d'avenir fait l'objet d'un accompagnement renforcé. Un tuteur est désigné au sein de la collectivité employeur, et un référent extérieur désigné par la mission locale ou Cap emploi (travailleurs handicapés) assure un suivi personnalisé professionnel et le cas échéant, social.

Pendant la durée de l'emploi d'avenir, le montant de l'aide de l'Etat est alors fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Les petites collectivités peuvent se heurter à des difficultés pour recruter un jeune salarié à temps plein, compte tenu de la charge financière et de la gestion administrative que cela représente ainsi que de la difficulté à assurer un suivi individualisé du jeune.

C'est pourquoi, certains centres de gestion de la fonction publique territoriale ont exprimé le souhait de pouvoir recruter des emplois d'avenir pour les mettre à la disposition de ces collectivités.

II – Les conditions de la mise à disposition des emplois d'avenir par les centres de gestion auprès des collectivités territoriales

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif qui ont une mission d'accompagnement des collectivités locales, prévue par l'art.25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, pour la gestion des carrières de leurs agents.

Pour autant, ce cadre juridique ne s'applique qu'aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires de droit public.

S'agissant des agents recrutés en contrats aidés, comme par exemple les emplois d'avenir, ce sont les règles du code du travail qui s'appliquent.

L'intervention des centres de gestion, en leur qualité d'employeurs éligibles au dispositif des emplois d'avenir relevant du secteur non marchand, est donc encadré par les dispositions du code du travail. Ils peuvent ainsi, dans des conditions précises, utiliser la procédure de prêt de main d'œuvre prévue par l'article L.8241-2 du code du travail.

La mise en œuvre de cette procédure doit cependant respecter certains critères sur lesquels je souhaite que vous appelliez l'attention du centre de gestion de votre département.

➤ **Une mise à disposition à but non lucratif :**

L'article L. 8241-2 du code du travail n'autorise que les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif. L'article L. 8241-1 du code du travail dispose qu'une « *opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition* ».

S'agissant des emplois aidés, le montant demandé en remboursement doit donc tenir compte des exonérations de charges et de l'aide versée par l'Etat (dans le cas contraire, la mise à disposition aurait un caractère lucratif).

➤ **Les responsabilités du centre de gestion :**

Il convient d'être vigilant sur la question des responsabilités de l'employeur qui se pose de manière renforcée pour les centres de gestion.

En effet, l'employeur, en l'occurrence le centre de gestion, qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements pris envers le salarié, que ce soit pendant l'emploi d'avenir (encadrement, tutorat, formation,...) ou après, l'employeur signataire étant le seul responsable juridiquement en cas de contentieux.

Afin de remplir les engagements de formation pris dans le cadre des emplois d'avenir, les centres de gestion peuvent notamment s'appuyer sur la convention signée entre l'Etat et le CNFPT le 26 avril 2013. Elle prévoit la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques destinées aux emplois d'avenir recrutés par les collectivités territoriales :

- Formation des tuteurs des jeunes recrutés en emplois d'avenir ;
- Formation des jeunes recrutés en emplois d'avenir : formation de deux jours sur la fonction publique territoriale (adaptation à l'environnement professionnel) et accompagnement à l'élaboration du projet professionnel
- Accès à tout le catalogue de formation.

➤ **Garantir la qualité du parcours d'insertion :**

Le recrutement de jeunes en emplois d'avenir par les centres de gestion et leur mise à disposition à des communes doit remplir un certain nombre de conditions permettant de respecter le niveau d'exigence élevé du dispositif en termes de tutorat, d'accompagnement et de formation. A cet effet :

- le centre de gestion doit conclure avec le jeune en emploi d'avenir un contrat à temps plein ;
- le jeune recruté par le centre de gestion doit être mis à disposition de trois collectivités au maximum, en s'assurant que les fonctions occupées au sein de ces collectivités le préparent à un même métier grâce à un parcours de formation cohérent ;
- la responsabilité du suivi du jeune est assumée par le centre de gestion, notamment s'agissant de la formation et de l'accompagnement ;
- une convention de mise à disposition la plus complète possible est conclue entre le centre de gestion, les collectivités utilisatrices et le jeune salarié ;
- les conditions du tutorat sont fixées par la convention de mise à disposition, avec un tuteur dans chacune des collectivités utilisatrices.

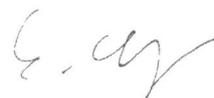
Je vous remercie de bien vouloir appeler l'attention du président du centre de gestion de votre ressort territorial sur ces dispositions et de me tenir éventuellement informé des difficultés d'application que cette procédure pourrait rencontrer.

Le directeur général des collectivités locales



Serge MORVAN

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Emmanuelle WARGON