

Le contrat Emploi-Jeunes

Le contrat emploi-jeunes a pour objectif l'insertion des jeunes dans des activités nouvelles ayant un caractère d'utilité sociale et répondant à des besoins qui ne sont pas satisfaits ou insuffisamment satisfaits.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

● *Les personnes visées*

Ce contrat s'adresse, entre autres, aux personnes handicapées âgées de moins de 30 ans et sans emploi. Les périodes de travail accomplies en contrat emploi-solidarité (voir Fiche 23), contrat emploi consolidé (voir Fiche 25), contrat de qualification (voir Fiche 14), d'adaptation (voir Fiche 15), d'orientation (voir Fiche 16), d'apprentissage (voir Fiche 13) ou avec une entreprise d'insertion ne sont pas comptabilisées pour apprécier la condition d'activité. Il est donc possible d'enchaîner un contrat emploi-jeune après l'un de ces contrats.

● *Les employeurs concernés*

Les employeurs bénéficiaires de ce type de contrat sont les collectivités territoriales (communes, départements, régions), les personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif, les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. En revanche, les contrats emplois-jeunes ne peuvent être conclus avec les services de l'Etat (administration centrale ou leurs services extérieurs).

QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT ?

Le contrat peut être conclu à durée indéterminée ou déterminée de 5 ans non renouvelable. Les collectivités territoriales et les autres établissements de droit privé, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux ne peuvent conclure que des contrats à durée déterminée.

La période d'essai reste obligatoire dans la mesure où le contrat est à durée déterminée. Elle est d'une durée d'un mois renouvelable une fois. Aucune indemnité de fin de contrat n'est versée au salarié en cas de rupture anticipée du contrat.

Même lorsque l'employeur est un organisme public, le salarié est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la conclusion, à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Le contrat est conclu à temps plein. Il peut exceptionnellement être conclu à temps partiel sur dérogation du préfet.

QUELLE RÉMUNÉRATION ET QUELS AVANTAGES POUR LE BÉNÉFICIAIRE ?

L'employeur est libre de verser la rémunération qu'il souhaite au salarié, dans la mesure où elle est au moins égale au Smic ou au minimum conventionnel.

Le salarié ne bénéficie d'aucune mesure de l'Agefiph.

QUELLES SONT LES INCITATIONS À L'EMBAUCHE POUR L'ENTREPRISE ?

L'organisme employeur bénéficie, de la part de l'État, d'une aide forfaitaire équivalent à 80 % du Smic.

Une prise en charge est aussi effectuée, par l'Agefiph : une subvention maximale de 75 000 F échelonnée sur une période de 3 ans est versée, visant payer l'ensemble du salaire du personnel handicapé embauché par ce type de contrat.

Le salaire est exonéré de taxe sur les salaires. En revanche, aucune exonération de charges sociales n'est prévue.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS ?

Une convention pluriannuelle doit être conclue entre l'Etat et l'employeur, dans le cadre d'un projet d'activité préalablement détecté et sélectionné au plan local, à partir d'un cahier des charges. La demande de conventionnement est adressée au préfet.

● *Référence* : Code du travail articles L 322-4-18 et s.