

Paris, le lundi 7 octobre 2002

**Circulaire** : Pas de référence

**Objet** : Loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional,

La loi du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise a été publiée au Journal officiel du 30 août 2002. Elle est complétée par un décret n°2002-1163 du 13 septembre 2002 publié au Journal officiel du 15 septembre 2002.

Elle vise à encourager le recrutement, par les entreprises du secteur privé, de jeunes dépourvus de qualification.

A cette fin, la loi prévoit une aide dégressive de l'État pour une durée maximale de trois ans.

Ce dispositif concerne l'ensemble des employeurs du secteur privé tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage en application de l'article L.351-4 du code du travail.

Les organismes de Sécurité sociale, hormis les caisses nationales, étant visés par ces dispositions, il a paru nécessaire de vous adresser une présentation du dispositif.

**Note technique relative à la loi portant création d'un  
dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise**

Le dispositif contrat emploi jeune en entreprise est intégré au code du travail dans les articles L. 322-4-6 à L. 322-4-6-5 nouveaux.

## **I. Champ d'application :**

### **A. Les employeurs**

#### **1) Les entreprises concernées :**

Le recours à ce type de contrat est réservé aux employeurs de droit privé soumis aux dispositions de l'article L. 351-4 du code du travail qui prévoient que « sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12, tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail (...) ».

Entreprises de droit privé exerçant une mission de service public, les organismes de Sécurité sociale sont soumis, hormis les caisses nationales, aux dispositions susvisées.

Dès lors, la loi du 29 août s'applique à tous les organismes de droit privé de l'Institution.

#### **2) Les conditions à remplir :**

Le soutien de l'État est subordonné à plusieurs conditions visées à l'article L. 322-4-6-1 nouveau.

Ainsi, pour bénéficier de l'aide dégressive,

- l'employeur ne doit avoir procédé à aucun licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche du salarié.
- il doit également être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.
- le salarié ne doit pas avoir travaillé chez l'employeur dans les douze mois précédant cette embauche, sauf s'il était, ou est toujours, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

### **B. Les bénéficiaires**

### **1. Le public visé :**

Il s'agit de jeunes âgés de 16 à 22 ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Dès lors, sont concernées les personnes ayant au plus une qualification de niveau V de l'éducation nationale : CAP, BEP ou niveau baccalauréat (sans le diplôme).

### **2. La nature des contrats :**

Il s'agit de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel à la condition que la durée du travail applicable soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable.

### **3. La date d'application de ces mesures :**

Ces dispositions s'appliquent de manière rétroactive à l'ensemble des contrats conclus à compter du 1er juillet 2002, sous réserve d'en remplir les conditions.

### **4. Situation des jeunes au sein de l'entreprise :**

Ces personnes bénéficient de l'intégralité des dispositions de la Convention collective, y compris celles relatives à la rémunération.

Elles entrent en ligne de compte pour le calcul des seuils d'effectifs.

## **II. Aides de l'État**

### **1. Le principe :**

Les entreprises qui ont recours à ce type de contrat bénéficient d'une aide dégressive de l'État, d'une durée de 3 ans au plus (la troisième année, un abattement de 50 % est appliqué), calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales obligatoires de toutes natures, dont le paiement est exigé en raison du versement du salaire.

Le montant du soutien de l'État est versé à compter de la date d'embauche de manière trimestrielle à l'employeur et ce, à terme échu.

La gestion du mécanisme est confiée à l'Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (UNEDIC). Une convention entre l'Etat et l'UNEDIC en fixe les modalités d'application.

Ce soutien n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État.

En revanche, il peut se cumuler avec certaines réductions et allègements de cotisations (art. L. 322-4-6 du code du travail) notamment la réduction de cotisations patronales sur les bas salaires (art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale) et, l'allègement de cotisations patronales pour réduction du temps de travail (dispositions loi Aubry II, art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale).

## 2. La procédure :

La demande du bénéfice du soutien est déposée auprès de l'organisme gestionnaire (UNEDIC) et transmise par celui-ci au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Cette demande comporte d'une part l'engagement de l'employeur de respecter les conditions générales d'attribution de l'aide et, d'autre part, la déclaration par le salarié des éléments prouvant sa qualité de bénéficiaire du dispositif (identité, âge et niveau de formation).

## 3. Le montant du soutien de l'État :

Salariés à temps plein		Salariés à temps partiel
Rémunération égale au SMIC ou, à la garantie de rémunération prévue au contrat	Rémunération supérieure au SMIC ou à la garantie de rémunération	
Montant du soutien pour un temps plein		
<b>225 € par mois</b>	$\frac{\text{rémunération}}{225 \text{ €}} \times$	$\times$
Durée légale ou, conventionnelle (si elle est inférieure)	ns la limite de <b>292,50€ par mois.</b>	

## 4. Les incidences liées au contrat de travail :

Le versement de l'aide est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à 15 jours. Ces interruptions reportent d'autant le versement de l'aide dans la limite maximale de trois ans.

Par ailleurs, toute rupture, suspension ou modification du contrat de travail qui entraîne un changement du montant de l'aide ou l'interruption de son paiement, doit être communiqué par l'employeur à l'organisme gestionnaire, qui transmet cette information au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, avant le terme des trois années, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'État.

Toutefois, le reversement n'est pas dû dans les cas suivants :

- rupture au cours de la période d'essai
- licenciement pour faute grave, faute lourde, force majeure
- licenciement pour inaptitude professionnelle ou médicalement constatée
- licenciement pour motif économique.

## III. Formation professionnelle

La loi ne prévoit pas d'obligation particulière en matière de formation professionnelle.

Toutefois, et afin de permettre aux bénéficiaires d'un contrat emploi jeunes en entreprise d'obtenir une reconnaissance de leur qualification professionnelle, les partenaires sociaux sont invités à négocier une convention ou un accord collectif de branche pour prévoir :

- les conditions dans lesquelles les acquis de l'expérience sont validés
- les conditions dans lesquelles ces salariés participent aux actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

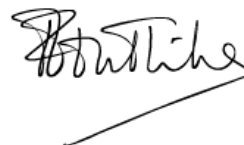
La négociation collective de branche peut enfin prévoir les conditions dans lesquelles les salariés visés par ces dispositions bénéficient d'un accompagnement et du bilan de compétences visé par l'article L. 900-2 du code du travail (art. L. 322-4-6-4 nouveau du code du travail).

## IV. Modalités particulières de rupture

Le dispositif « jeunes en entreprise » prévoit également la faculté pour ces personnes de démissionner, sans avoir à exécuter le préavis légal ou conventionnel, lorsque la rupture du contrat permet au salarié :

- d'être embauché en vertu d'un contrat d'apprentissage ou de qualification ;
- de suivre une action de formation professionnelle au sens de l'article L. 900-2 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine  
Directeur