

Le ministère des affaires sociales  
Du travail et de la solidarité.

Délégation générale à l'emploi  
Et à la formation professionnelle

Mission insertion professionnelle  
Des jeunes.

Le ministre des affaires sociales du travail et de la  
solidarité

à

Madame et Messieurs les préfets de région  
Directions régionales du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les préfets de département  
Directions départementales du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

Monsieur le directeur général de l'ANPE  
Monsieur le directeur général de l'AFPA  
Monsieur le directeur général de l'Unédic

**CIRCULAIRE DGEFP n° 2002 - 41 du 23/09/2002**

**Objet : Mise en œuvre du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.**

**Textes de référence : Loi n° 2002-1095 du 29 août 2002  
Décret n° 2002-1163 du 13 septembre 2002**

Le chômage des jeunes s'est fortement dégradé depuis un an. Il s'est accru de 11,5 % entre juillet 2001 et juillet 2002, alors que pour l'ensemble des demandeurs d'emplois la hausse s'est établie à 7,9 %. Parmi les jeunes, le taux de chômage est proportionnellement beaucoup plus élevé pour les non qualifiés, ou les peu qualifiés (33% pour les premiers, 17% pour les jeunes ayant atteint le niveau CAP/BEP). Or les dernières statistiques sur l'évolution du chômage montrent bien que les chiffres sur les jeunes sont pour beaucoup dans la hausse de ces derniers mois.

C'est pour encourager l'insertion professionnelle de ces jeunes que le dispositif de soutien à été conçu, et ceci à partir de trois constats.

Premier constat : les entreprises n'embauchent pas naturellement les jeunes sans qualification, qui sont placés de façon quasi systématique au bout de la file d'attente des demandeurs d'emplois.

Second constat : les dispositifs existants – ils sont nombreux et pour la plupart, ont leur mérite – en particulier les dispositifs de formation en alternance, ne touchent pas les jeunes les

moins qualifiés, ceux en situation d'échec scolaire que toute démarche de formation tend à écarter.

Troisième constat : l'insertion des jeunes sans qualification ou peu qualifiés est caractérisée par des trajectoires précaires, discontinues, comportant souvent des périodes de dénuement, qui peuvent être parfois prélude d'une exclusion et d'une marginalisation sociale.

Au regard de ces trois constats, le dispositif créé par la loi n°2002-1095 du 29 août 2002 a été conçu de façon à être simple, attractif pour l'entreprise et ambitieux pour le jeune salarié, opérationnel et pragmatique dans sa mise en œuvre.

La présente circulaire décrit les principales caractéristiques du dispositif, et apporte les précisions techniques nécessaires à sa mise en œuvre au regard du décret d'application n° 2002-1163 du 13 septembre 2002.

## **1. Champ d'application du dispositif**

Pour avoir droit au bénéfice de l'aide de l'Etat, trois conditions doivent être réunies tenant au salarié embauché, à l'employeur et au contrat de travail.

**a) Les jeunes embauchés doivent être âgés de seize ans au moins, fin de l'obligation de scolarité, et de vingt deux ans révolus au plus.**

Ils doivent avoir au plus atteint la fin du second cycle long d'enseignement général, technologique ou professionnel, sans avoir toutefois obtenu le diplôme du baccalauréat. Pour les jeunes ayant suivi un cycle court, même s'ils ont passé avec succès un CAP ou un BEP, le bénéfice du soutien de l'Etat est ouvert.

**b) Tous les employeurs soumis à l'assurance contre le risque de perte d'emploi visés par l'article L 351-4 du code du travail** peuvent percevoir l'aide de l'Etat, y compris les employeurs du secteur associatif, à l'exception des particuliers employeurs, qui bénéficient d'une réduction d'impôt (article 199 Sexdécies du code général des impôts). Sont également éligibles au dispositif de soutien les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article 351-4 précité (les entreprises d'armement maritime au commerce, à la pêche ou à la plaisance et de cultures marines, quant à elles, sont dans le champ dudit article).

**Les embauches réalisées à partir du 1er juillet 2002**, répondant aux critères mentionnés ci-dessus, ouvrent droit à l'aide de l'Etat.

## **2. Un dispositif à l'appui d'un emploi durable et de qualité :**

Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise a pour objectif une insertion sur un emploi durable. A ce titre, il constitue un point de sortie des parcours d'accompagnement, visant à l'insertion durable dans l'emploi des jeunes.

**Le contrat de travail du salarié** est obligatoirement **un contrat à durée indéterminée, au moins égal à un mi-temps**. Le salarié peut avoir déjà travaillé chez le même employeur dans les douze mois précédents à condition que ce soit dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (y compris un contrat en alternance : qualification, adaptation, orientation) ou d'un contrat d'apprentissage, ou bien encore d'un contrat de travail temporaire.

Son niveau de rémunération est au moins égal à celui du SMIC ou du minimum conventionnel applicable au contrat de travail.

Le jeune a normalement accès au plan de formation de l'entreprise, et toute action visant à favoriser la professionnalisation du jeune doit être encouragée.

A cet égard, toute possibilité de tutorat, d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience professionnelle doit être ouverte pour ces jeunes. Ce ne sont pas toutefois des conditions mises au bénéfice du soutien de l'Etat.

A ce titre, la loi prévoit :

- qu'une convention ou un accord de branche peut définir les conditions pour faire bénéficier les jeunes concernés d'un accompagnement et d'un bilan de compétences.
- qu'il est possible, à l'initiative du jeune, de rompre le contrat de travail sans préavis, pour lui permettre de s'engager pour un contrat d'apprentissage, un contrat d'insertion en alternance ou une action de formation professionnelle continue.

Les conditions de recours au contrat d'adaptation seront le cas échéant examinées par les partenaires sociaux gestionnaires de l'alternance.

Dans les cas où il y aurait rupture d'un contrat en alternance ou d'apprentissage avant son terme, pour un CDI avec demande du bénéfice du soutien de l'Etat, les raisons de cette rupture doivent être vérifiées, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de préjudice pour le jeune.

### **3. Montant de l'aide**

**Le montant de l'aide de l'Etat** à l'employeur est calculé en tenant compte de l'ensemble des charges versées par l'employeur au titre des obligations dues en raison du versement d'un salaire. **Elle est fixée à 225 € par mois pour l'embauche d'un salarié rémunéré au SMIC**, quel que soit le montant, du SMIC ou de la garantie prévue à l'article 32 de la loi n°2000-37 du 15 janvier 2000, applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Le montant de l'aide de l'Etat est majoré jusqu'à 292,5 € lorsque le salarié bénéficie d'une rémunération plus élevée en fonction du salaire perçu dans la limite de 130% du SMIC applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, (au moins à mi-temps) le montant de l'aide mensuelle versée à l'employeur est diminuée à due proportion du temps de travail prévu au contrat. Les modalités de calcul de l'aide sont précisés dans l'annexe 1, en fonction de la rémunération et de la durée de travail.

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par les caisses de congés payés prévues à l'article L.223-16 du code du travail (cas en particulier des entreprises du bâtiment et des travaux publics), le montant de l'aide attribuée à l'employeur est majoré de 10%. En effet, si tel n'était pas le cas, ces employeurs seraient pénalisés puisqu'ils ne versent pas de rémunération à leurs salariés pendant leurs congés payés (la régularisation trimestrielle serait alors effectuée sur une base erronée). Or, cette rémunération est assurée par les caisses de congés payés à partir de cotisations versées par les entreprises. En revanche, l'aide n'est

pas dues aux caisses de congés payés sur les indemnités qu'elles versent pour le compte de l'employeur.

#### **4. Demande du bénéfice de l'aide par l'employeur**

La gestion du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise est confiée à l'Unédic dans le cadre d'une convention avec l'Etat et d'un protocole de gestion (ci-joint le contenu du protocole).

Les employeurs peuvent demander le formulaire soit à l'Assedic dont ils relèvent (en région Ile de France, il s'agit du GARP), soit à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il est également disponible sur les sites Internet du ministère du travail, du Service public et celui de l'Unédic. Ces formulaires sont fournis aux DDTEFP par les Assedic.

Le formulaire est à remplir par l'employeur. Ce dernier et le salarié embauché signent le formulaire par lequel ils s'engagent sur les renseignements qui les concernent. Ce formulaire est à retourner en double exemplaire à l'Assedic dont dépend l'employeur ; celle ci en adresse un exemplaire à la DDTEFP. **L'employeur n'a pas à joindre de justificatif à sa demande.**

L'Assedic :

- s'assure du respect du champ d'application de la mesure par l'employeur dont il reçoit la demande
- s'assure que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations d'assurance chômage
- notifie la décision d'admission ou de rejet au nom de l'autorité administrative compétente,
- transmet la demande avec l'ensemble des pièces nécessaires à la prise de décision au préfet ou par délégation au DDTEFP dans les cas qu'elle considère comme litigieux
- calcule le montant de l'aide de l'Etat et exécute les paiements correspondants
- envoie à l'employeur trimestriellement une fiche d'actualisation pré-remplie
- met à jour trimestriellement les dossiers employeurs, compte tenu des informations fournies par celui-ci.

#### **5. Versement de l'aide à l'employeur**

L'aide de l'Etat est versé trimestriellement à terme échu aux employeurs.

Les paiements sont effectués durant trois années complètes à compter de la date d'embauche du salarié. Les périodes de suspension de contrat de travail supérieures à 15 jours pendant lesquelles la rémunération du salarié n'est pas maintenue entraînent, pour la même durée, la suspension de l'aide de l'Etat.

Un abattement de 50% du montant de l'aide est effectué la troisième année du versement de l'aide.

#### **6. Cumul du dispositif de soutien avec d'autres mesures d'aide à l'emploi :**

Pour l'emploi d'un jeune, le dispositif de soutien prévu par l'article L. 322-4-6 du code du travail n'est cumulable avec aucune autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat.

Cependant, ce soutien est cumulable avec le bénéfice des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale suivantes :

- la réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas et moyens salaires (art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les salariés relevant du régime général, art. L. 711-13 du même code de ceux relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale et articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural pour ceux relevant du régime agricole) ;
- l'allègement de cotisations sociales patronales lié à l'application de la durée légale du travail ou d'une durée considérée comme équivalente (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale pour les salariés relevant du régime général, art. L. 711-13-1 du même code pour ceux relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale et articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural pour ceux relevant du régime agricole) ;
- la réduction forfaitaire des cotisations sociales patronales dues au titre de l'avantage en nature constitué par la fourniture du repas au salarié dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants (art. L. 241-14 du code de la sécurité sociale) ;
- les exonérations de cotisations d'allocations familiales applicables aux salariés relevant de certains régimes spéciaux de sécurité sociale (art. L. 241-6-4 du code de la sécurité sociale), aux salariés du secteur agricole travaillant en zones de revitalisation rurale (art. L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale et L. 741-4 du code rural : salariés d'exploitations agricoles, d'entreprises de travaux agricoles et de travaux forestiers, d'artisans ruraux et d'établissements de conchyliculture et de pisciculture), aux salariés des exploitants agricoles assujettis sur la base de la surface minimum d'installation ou d'une équivalence à celle-ci (art. L. 741-6 du code rural). A noter que, pour ce dernier le cas, le cumul du soutien financier et de l'exonération visée par l'article L. 741-5 précité ne fait pas obstacle à l'application de taux de cotisations réduits (art. L. 741-16 et L. 741.18 du code rural).

Les entreprises qui appliquent d'autres dispositifs d'exonération doivent donc, pour bénéficier de ce soutien, s'agissant du jeune embauché sous l'empire de la nouvelle loi, opter pour l'application de l'un ou l'autre de ces dispositifs.

## **7. Suivi de la mesure**

En annexe 5 au protocole d'accord entre l'Etat et l'Unédic, ci-joint, figurent les types de remontées d'informations qui permettront à la DARES de mettre à disposition des DRTEFP et des DDTEFP, sur l'Intranet études et statistiques, une série de tableaux apportant les principales données concernant le programme, ainsi qu'un fichier des jeunes embauchés.

## **8. Informations - Communication**

Comme il vous l'a été annoncé par circulaire DAGEMO du 25 juin 2002, une action nationale d'information media et hors media sur la mise en place du Contrat jeune en entreprise est

envisagée et il vous est demandé de porter des efforts particuliers pour la mise en valeur et l'accompagnement de cette mesure.

L'action nationale, dont l'objectif est d'informer et de valoriser auprès des employeurs potentiels et des jeunes concernés, le contenu et les modalités d'accès à ce nouveau contrat, se déroulera sur une période de 4 mois à compter d'octobre 2002. Elle sera conduite par la sous-direction de la communication de la DAGEMO, en liaison avec le Cabinet, la DGEFP et la DRT.

Cette opération comprendra des outils d'édition : dépliants à destination des jeunes et des employeurs, affichettes, panneaux, dont l'impression et la diffusion en nombre seront assurées par la SDCOM en collaboration avec l'Unédic, la création d'un sous-domaine dédié sur le site Internet du ministère, et un plan média qui recourra certainement à la radio et à l'affichage.

Vous aurez un rôle important à jouer pour permettre une appropriation large et efficace des modalités de ce dispositif auprès des publics concernés.

Pour ce faire, l'ensemble des réalisations et des visuels vous sera adressé (par l'intermédiaire des chargés de communication) sous forme de cédérom. Ils vous permettront de personnaliser, d'imprimer et de diffuser les différents supports, et d'envisager la communication et l'animation adaptées à votre contexte. Le plan de diffusion avec les quantités envoyées ainsi qu'un calendrier précis de la campagne d'information seront transmis à vos chargés de communication à l'occasion de la réunion du réseau les 2 et 3 octobre prochain.

Vous trouverez en annexe une fiche de présentation du Contrat jeune en entreprise pour répondre rapidement aux différentes questions qui pourraient vous être directement posées.

\* \*  
\*

Il vous appartient de faciliter, l'information et la tâche des employeurs pour qu'ils puissent adresser le plus rapidement possible la demande du bénéfice de l'aide à l'Assedic concerné, afin que le versement de la première échéance de l'aide intervienne avant le 15 octobre.

La création du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise a constitué une des premières priorités du gouvernement, pour faciliter une insertion rapide et durable de jeunes sans ou avec un faible niveau de qualification et prévenir ainsi les risques de marginalisation et d'exclusion sociale. Une mobilisation de l'ensemble des composantes du service public de l'emploi est nécessaire afin de promouvoir et assurer le succès de ce dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.

Je vous invite à rendre compte régulièrement des résultats du dispositif dans votre département ou votre région, et à me faire part sous le présent timbre des difficultés que sa mise en œuvre vous amènerait le cas échéant, à observer.

Paris, le 23 septembre 2002

Le contrôleur financier (secteur emploi)

Jean-Pierre Morelle

Pour le ministre et par délégation  
La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle.

Catherine Barbaroux

## Annexe 1

### **Modalités de calcul du montant mensuel du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprises.**

#### 1. Durée du travail dans l'entreprise et durée prévue au contrat de travail

Si la durée du travail applicable dans l'entreprise ou la durée prévue au contrat sont établies sur une base mensuelle ou annuelle, il est nécessaire de transposer cette durée en durée hebdomadaire.

- S'il s'agit d'une durée du travail mensuelle, elle doit être divisée par 52/12, soit par 4,33 pour obtenir l'équivalent en durée hebdomadaire;
- S'il s'agit d'une durée de travail annuelle, elle doit être divisée par 45,53 pour obtenir l'équivalent en durée hebdomadaire.

Pour ouvrir droit à l'aide, la durée hebdomadaire du travail, éventuellement reconstituée, ne peut être inférieur à 17 heures 30 minutes.

#### 2. Calcul du montant de l'aide

##### 2.1. salarié à temps complet

L'employeur perçoit un montant d'aide égal à 225 euros par mois lorsqu'il verse au salarié le produit du Smic par la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, dans la limite de 169 heures. Si l'entreprise a réduit son temps de travail au plus à 35 heures par semaine ou 1.600 heures sur l'année dans les conditions prévues aux articles 19 et 21 de la loi du 19 janvier 2000, ce montant est accordé pour une rémunération égale à la garantie mensuelle de rémunération appliquée dans l'établissement.

Exemple : dans une entreprise dont la durée collective est de 39 heures par semaine, le montant de 225 euros est accordé pour une rémunération égale à  $169 \times 6,83$  euros (taux horaire du Smic au 01/07/02), soit 1154,27 euros, et, dans une entreprise passée aux 35 heures entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et le 30 juin 2002, pour la garantie mensuelle égale à 1 147,52 euros.

Pour les rémunérations supérieures à l'un de ces deux salaires de référence (Smic ou garantie mensuelle), le montant de l'aide est déterminé en multipliant 225 euros par le rapport entre la rémunération mensuelle brute du salarié (dans la limite de 1,3 fois le salaire de référence, SMIC ou garantie mensuelle applicable) et le salaire de référence applicable dans l'entreprise.

##### 2.2. Salarié à temps partiel

En cas de temps partiel, le montant de l'aide déterminé comme au 2.1 est réduit par application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par contrat et la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Exemples :

le jeune est embauché pour une durée de travail de 20 heures par semaine dans une entreprise dont la durée collective de travail est égale à 35 heures par semaine depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002. Il est rémunéré au SMIC ou en application de la garantie mensuelle prévue dans l'entreprise.

Le coefficient réducteur est égal au rapport entre 20 et 35 soit 57 % (produit arrondi à l'unité la plus proche – Indication portée par l'employeur sur le formulaire de demande). Le montant de l'aide est donc égal à  $225 \text{ €} \times 57 \%$  soit 128,25 euros par mois.

Le jeune est embauché pour une durée de travail de 25 heures par semaine dans une entreprise dans la durée collective de travail est égale à 39 heures par semaine. Il est rémunéré à hauteur de 120 % du SMIC. Le coefficient réducteur est égal au rapport entre 25 et 39 soit 64 % (arrondi à l'unité la plus proche). Le montant de l'aide est donc égal à  $(225 \text{ €} \times 1,2 = 270 \text{ €}) \times 64 \%$  soit 172,80 euros par mois.