

DICTIONNAIRE  
PERMANENT

Bulletin  
n° 198-1

Février 2013

Numéro

spécial

# Droit du sport

## LES « EMPLOIS D'AVENIR » DANS LE SPORT

Sommaire  
général p. 2

Un dispositif supplémentaire  
d'insertion professionnelle p. 4

# Sommaire

## Conditions à remplir et marche à suivre

Qui est concerné ?	4
<i>Les jeunes visés</i>	4
<i>Les employeurs éligibles</i>	4
Deux documents préalables	5
<i>Engagement tripartite</i>	5
<i>La demande d'aide</i>	5

## Le contrat d'emploi d'avenir

Contenu du contrat de travail	6
<i>Forme du contrat</i>	6
<i>Durée du contrat</i>	6
<i>Temps de travail</i>	6
<i>Rémunération</i>	6
Déroulement	6
<i>Formation</i>	6
<i>Suivi personnalisé</i>	6
<i>Reconnaissance des compétences acquises</i>	7
<i>Aides à la formation de Pôle emploi</i>	7
<i>Aides financières aux employeurs</i>	7
Fin du contrat	8
<i>Attestation d'expérience</i>	8
<i>Sortie du dispositif</i>	8

# Présentation

Force est de constater que les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, comme les contrats d'apprentissage, les contrats uniques d'insertion ou encore les contrats d'insertion dans la vie sociale (Civis) n'ont pas vraiment été à la hauteur des espérances. Favorisant dans la pratique les jeunes les « plus » diplômés, ils ont laissé à l'écart les non-qualifiés ou très peu diplômés. C'est donc tout spécifiquement en leur faveur que le gouvernement a voulu agir en créant les emplois d'avenir (L. n° 2012-1189, 26 oct. 2012 : JO, 27 oct.).

S'appuyant sur le cadre juridique du contrat unique d'insertion, ces nouveaux emplois obéissent à des règles particulières. Sauf exceptions – très encadrées –, ils s'adressent prioritairement aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou très peu qualifiés résidant dans des zones urbaines défavorisées ainsi qu'aux employeurs relevant principalement du secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales, etc.), qui reçoivent une aide financière versée par l'État.

Avec ce nouvel outil, le gouvernement entend à la fois réduire le chômage des jeunes les plus éloignés du marché du travail et contribuer à la création d'emplois qui leur soient accessibles, principalement dans des activités dont l'utilité sociale est avérée.

Sans attendre, chaque ministère s'est mobilisé pour mettre en œuvre la politique de développement des emplois d'avenir. Le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative a ainsi adressé une directive à ses services pour promouvoir ce dispositif (Circ. 11 janv. 2013, NOR : SPOV1301130C) : le déploiement de ces emplois se faisant en fonction des besoins des territoires, les DRJSCS, sous l'autorité des préfets de région dans le cadre élargi du service public de l'emploi régional (SPER), sont chargées d'élaborer un schéma d'orientation régional. Ce dernier identifie notamment les filières et secteurs d'activités prioritaires, les principaux parcours d'insertion et de qualification pouvant y être proposés, les possibilités de consolidation et de pérennisation des emplois d'avenir mais organise aussi la mobilisation des conseillers techniques sportifs en région pour l'ingénierie, l'accompagnement, le tutorat et la formation des emplois d'avenir. Les DDCS et DDCSPP participent, sous l'autorité du préfet de département, à l'animation du dispositif dans le cadre élargi du service public de l'emploi local (SPEL).

Selon la circulaire, les besoins recensés concernent essentiellement l'encadrement des APS et les missions administratives. Si pour certains acteurs du monde sportif, « ces emplois ne correspondent pas aux besoins premiers du secteur qui concernent davantage des emplois qualifiés et autonomes permettant de pérenniser et développer ses activités », d'autres estiment « aujourd'hui que les emplois d'avenir correspondent exactement aux besoins du secteur du sport et des loisirs » et y voient l'assurance d'une formation qualifiante dans une filière qui recrute régulièrement de jeunes collaborateurs peu ou pas qualifiés (Livret blanc du réseau Profession sport & loisirs).

Des conventions d'engagement ont déjà été signées dès le 30 octobre 2012 par le Premier ministre avec des réseaux associatifs sportifs. Elles viennent d'être suivies, le 15 février dernier, d'une convention cadre conclue avec le CNOSF et des premiers protocoles d'accords fédéraux (équitation, handball, sport en entreprise). Ces conventions doivent maintenant être déclinées au niveau territorial. L'objectif est de signer 5 000 contrats d'emplois d'avenir dans le champ sportif d'ici 2014, ce qui représente 3,33 % de l'enveloppe globale nationale des créations d'EA.

Ce dispositif devrait donc faciliter la création d'emplois au sein, entre autres, des associations et constitue pour le gouvernement, une étape d'une démarche globale de structuration du secteur associatif sportif.

# Conditions à remplir et marche à suivre

## 1 Qui est concerné ?

### Les jeunes visés

Les emplois d'avenir s'adressent prioritairement aux jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés, résidant dans des zones défavorisées du territoire (C. trav., art. L. 5134-110, L. 5134-118 et R. 5134-161 ; Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

#### ► Age

Peuvent bénéficier des emplois d'avenir les jeunes âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail. A titre dérogatoire, cette limite d'âge est portée à 30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### ► Qualification

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) souligne, dans sa circulaire, que préalablement à l'orientation vers un emploi d'avenir, les jeunes doivent faire l'objet d'un diagnostic destiné à préciser leur niveau de qualification et leurs aptitudes professionnelles, ainsi qu'à caractériser leurs difficultés d'accès à l'emploi.

Le dispositif concerne les jeunes les plus éloignés du marché du travail, à savoir :

- ceux sans qualification (absence de diplôme du système de formation initiale) ;
- ceux peu qualifiés de niveau V avec diplôme (CAP, BEP) et totalisant au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

La période de recherche d'emploi s'apprécie à compter de la date soit du premier contact auprès de la mission locale ou du Cap emploi (si la personne est handicapée), soit de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, soit de la sortie du système scolaire si le jeune n'est pas encore suivi par le service public de l'emploi.

#### DÉROGATION À L'ABSENCE DE QUALIFICATION

A titre exceptionnel, les jeunes de niveau Bac + 3 peuvent signer un emploi d'avenir. Ils doivent alors résider dans une ZUS, ZRR ou un DOM et justifier d'une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois. Ces recrutements doivent être validés par les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte). Trois catégories de personnes sont concernées :

- les jeunes ayant un projet professionnel dans le secteur non marchand qui ne parviennent pas à accéder à un premier poste ;
- les jeunes ayant obtenu des diplômes qui ne leur permettent pas d'accéder au marché du travail sur le bassin d'emploi ;
- les jeunes diplômés connaissant des discriminations à l'emploi en raison de leur lieu de résidence ou de leur handicap ou rencontrant des difficultés de mobilité géographique.

A noter que les jeunes en contrat unique d'insertion peuvent être recrutés en emploi d'avenir à l'échéance du CUI, dans la limite toutefois d'un parcours d'une durée totale de 3 ans si les deux contrats sont conclus avec le même employeur.

#### ► Condition de résidence

Pour bénéficier en priorité d'un emploi d'avenir, les jeunes doivent résider dans :

- des zones urbaines sensibles (ZUS) ou des zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- des territoires dans lesquels ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Même s'ils ne sont pas prioritaires, les jeunes ne remplissant pas la condition de résidence peuvent également bénéficier des emplois d'avenir. Toutefois ces emplois ne doivent pas constituer la première solution d'insertion proposée, notamment aux 16-18 ans, sortis sans diplôme de formation initiale. « Cette solution ne peut être retenue qu'après avoir tenté, notamment par le biais du dispositif anti-décrochage, de les réinscrire dans un parcours de formation. Ainsi les jeunes susceptibles de réintégrer un parcours de formation initiale ou continue ou d'entrer en contrat d'alternance ne doivent pas être orientés vers les emplois d'avenir », précise l'administration.

### Les employeurs éligibles

Les emplois d'avenir ne sont pas ouverts aux particuliers employeurs. Ils concernent principalement les employeurs du secteur non marchand.

Pour être éligible à ce dispositif, l'employeur doit proposer au jeune une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable et appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Ces secteurs sont définis par le préfet de région (C. trav., art. L. 5134-111 et R. 5134-164 ; Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

#### ► Secteur non marchand

Peuvent proposer un emploi d'avenir :

- les organismes de droit privé à but non lucratif tels les associations sportives ;
- les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ; la circulaire du ministère chargé des sports précise que les établissements publics nationaux (EPN) peuvent recruter des emplois d'avenir en CDD ; ces emplois, inscrits dans la catégorie des emplois aidés, ne seront pas comptabilisés dans le plafond limitatif d'emplois fixé par voie législative en ce qui concerne les opérateurs de l'État.

- les groupements d’employeurs organisant des parcours d’insertion et de qualification (GEIQ) ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d’un service public.

### ► Secteur marchand

A titre exceptionnel, d’autres employeurs relevant du secteur marchand (EPIC des collectivités territoriales, SEM dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, SPIC gérée par CCI...) peuvent également conclure des emplois d’avenir.

**Remarque :** selon l’exposé des motifs du projet de loi portant création des emplois d’avenir « Si le dispositif d’aide emploi d’avenir n’est pas d’abord conçu pour les entreprises du secteur marchand, qui disposent d’autres leviers pour l’insertion de ces jeunes, certaines de ces entreprises peuvent apporter une contribution originale et innovante entrant dans le cadre du dispositif. L’emploi d’avenir relèvera alors d’un niveau d’aide adapté et s’inscrira dans des conditions et garanties spécifiques, en particulier pour éviter tout “effet d’aubaine” ».

## 2 Deux documents préalables

Les emplois d’avenir sont mis en œuvre par Pôle emploi, les missions locales ou Cap emploi (pour les travailleurs reconnus handicapés).

Les jeunes doivent prendre contact avec la mission locale, Pôle emploi ou le Cap emploi qui les mettront en relation avec un ou plusieurs employeurs.

Les employeurs doivent déposer un projet de recrutement auprès de ce service public de l’emploi (SPE). Après vérification de l’éligibilité du projet et de la structure, une fiche de poste adaptée est définie avec le SPE. Sur cette base, le SPE va rechercher et sélectionner

les candidats dont le projet professionnel est le mieux adapté aux critères de l’offre d’emploi. Des entretiens sont alors organisés entre l’employeur, le jeune et le SPE.

Une fois que la candidature d’un jeune a été retenue par l’employeur, l’emploi d’avenir peut être mis en place. Cette phase de contractualisation est formalisée par la signature de deux documents préalables : le document d’engagements tripartites et la demande d’aide.

### ■ Engagement tripartite

Signé par l’employeur, le jeune et la mission locale ou Cap emploi, un document d’engagements tripartites initiaux formalise notamment :

- le contenu de l’emploi d’avenir (contenu du poste, position dans l’organisation, projet du jeune et objectifs visés) ;
- les engagements de l’employeur (conditions d’encadrement et de tutorat, perspective de qualification envisagée et actions de formation à mobiliser).

### ■ La demande d’aide

L’employeur doit également remplir une demande d’aide à l’insertion professionnelle (modèle Cerfa n° 14830\*01) qu’il doit signer avec le salarié et le prescripteur de l’emploi d’avenir (mission locale, Cap emploi ou président du conseil général). La signature de ce dernier vaut attribution de l’aide. Doit y être annexé le document d’engagements tripartites (Arr. 2 nov. 2012, NOR : ETSD1238864A : JO, 24 nov. ; Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

Attention, la signature de la demande d’aide doit précéder ou être concomitante à la conclusion du contrat de travail.

# Le contrat d'emploi d'avenir

## 1 Contenu du contrat de travail

### Forme du contrat

Sous réserve de certaines spécificités, le cadre juridique des emplois d'avenir est le même que celui prévu pour les contrats uniques d'insertion (CUI). Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir prend donc la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand ou d'un contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand (C. trav., art. L. 5134-115 ; Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

### Durée du contrat

Le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée (sauf si l'employeur relève du secteur public) ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, sa durée doit être en principe de 36 mois. Deux exceptions sont toutefois possibles :

- le contrat peut être conclu pour une durée initiale de 12 mois avec une prolongation possible jusqu'à 36 mois en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi ;
- il peut par ailleurs excéder 36 mois afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation.

### Temps de travail

En principe, les emplois d'avenir sont des postes à temps plein de 35 heures. Toutefois, dans les cas où la situation du jeune ne permet pas un recrutement à temps plein et lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité le justifient, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié et du prescripteur de l'emploi d'avenir. Cette durée ne peut être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein, soit 17 h 30 par semaine. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat et la demande d'aide peuvent être modifiés.

### Rémunération

La rémunération du jeune doit respecter la convention collective ou la grille applicable pour un poste similaire. Elle ne peut pas être inférieure au Smic, y compris pour les jeunes âgés de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat.

## 2 Déroulement

Le jeune en emploi d'avenir est un salarié de droit commun qui doit être intégré à part entière dans les équipes de travail. Pendant son activité, il est suivi par le

référé mission locale ou Cap emploi qu'il a rencontré lors de la conclusion de son contrat et par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeur.

### Formation

La formation professionnelle occupe une place prépondérante dans le dispositif. En fonction du poste et des besoins du jeune, plusieurs types de formation peuvent être proposés : remise à niveau ou acquisition des savoirs de base, adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation qualifiante ou préqualifiante. Ces formations peuvent être mobilisées dans le cadre des financements de droit commun par l'employeur ou les OPCA. En complément de ces actions de formation, le référé du SPE peut proposer au jeune :

- une préparation courte en amont de la prise de poste (préparation opérationnelle à l'emploi ou formation de mobilisation et de préqualification financées par le conseil général) ;
  - des actions de formation *via* d'autres acteurs du territoire (formations des conseils généraux) ;
  - des périodes d'immersion auprès d'autres employeurs.
- Afin de permettre au jeune de suivre ces actions de formation, qui peuvent se dérouler pendant le temps de travail, l'employeur doit adapter l'organisation de son travail. Par ailleurs, pendant sa formation, le jeune conserve son statut de salarié.

### Suivi personnalisé

#### ► Tutorat

La circulaire du ministère chargé des sports demande à ce que dans les structures de moins de 2 salariés, ce tutorat soit effectivement organisé.

Certaines conditions doivent être remplies en cas de tutorat par des bénévoles : compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune.

La fonction tutorale peut intégrer deux dimensions distinctes :

- le tutorat au sens de l'article L. 5134-112 du code du travail : le suivi des jeunes en emploi d'avenir, tant qu'ils ne sont pas entrés en formation sur un diplôme JEPS, nécessite ainsi un tutorat au sens du code du travail ;
- le tutorat au sens de l'article A. 212-28 du code du sport dans le cadre de la préparation du BPJEPS (les articles A. 212-60 et A. 212-87 pour les DE et DESJEPS). Dès l'entrée en formation aux diplômes sportifs ou de l'animation, les situations d'apprentissage recouvrant des phases d'animation, d'accompagnement ou d'encadrement d'une activité, déterminée dans le processus pédagogique, sont mises en œuvre par l'organisme habilité sous la responsabilité d'un tuteur, qui peut être hors entreprise.

**Remarque :** dès lors qu'un jeune entre en formation sur un diplôme JEPS, cela implique un tutorat avec cette double dimension. Cependant, cette fonction tutorale peut être assumée par la même personne.

#### **FINANCEMENT PAR LE CNDS**

Le Centre national pour le développement du sport (CNDS), contribue au financement de 3 000 emplois environ qui, aux termes des orientations adressées par la ministre chargée des sports à l'établissement pour 2013, pourront avoir pour vocation d'assurer l'accompagnement des emplois d'avenir :

– sur la part territoriale du CNDS, l'effort financier consenti en 2012 sera reconduit à l'identique en 2013 en dépit de la baisse globale de 7 % de cette enveloppe déconcentrée. La mobilisation des moyens du CNDS au titre du soutien à l'emploi qualifié permettra un accompagnement renforcé de proximité des jeunes en EA et des associations sportives employeuses en assurant un tutorat efficace ;

– sur la part nationale du CNDS, les consolidations des emplois (quartiers, CROS/CDOS) seront poursuivies au regard de cet objectif, en fonction des évaluations en cours. Dès 2013, l'ensemble des emplois consolidés y compris sur le champ du handicap, pourront intégrer en sus de leurs missions actuelles des missions d'accompagnement des jeunes en EA eux-mêmes ainsi que de leurs structures employeuses.

#### **► Référent**

Afin de sécuriser la relation de travail entre l'employeur et le jeune pendant l'emploi, un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social est mis en place par un référent au sein de la mission locale ou de Cap emploi. Des rencontres régulières doivent être organisées entre le référent, le jeune et le tuteur, afin notamment de favoriser l'intégration du jeune, de sécuriser le déroulement de son projet, de veiller à la mise en œuvre effective du plan de formation.

Pour un contrat de travail d'une durée de 3 ans, le suivi se décompose en trois phases distinctes :

- un premier bilan d'intégration dans l'emploi 3 mois après l'embauche ;
- des bilans intermédiaires pour faire le point sur les compétences et les qualifications déjà acquises et restant à acquérir à chaque échéance annuelle ;
- un bilan final au plus tard 2 mois avant la fin du contrat afin de finaliser l'attestation d'expérience professionnelle.

#### **Reconnaissance des compétences acquises**

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience (VAE). Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Par ailleurs, 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 (C. trav., art. L. 5134-117).

#### **Aides à la formation de Pôle emploi**

Les jeunes qui reprennent une activité dans le cadre d'un emploi d'avenir peuvent bénéficier des aides à la reprise d'activité et de l'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI) versées par Pôle emploi. Exceptionnellement, les conditions relatives à l'inscription comme demandeur d'emploi et à la durée de cette inscription ne leur sont pas appliquées.

Par ailleurs, les salariés qui souhaitent exercer une autre activité conforme à leur projet professionnel sont éligibles aux aides à la recherche et à la reprise d'emploi, ainsi qu'à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) (Délib. PE n° 2012-51, 23 nov. 2012 : BO Pôle emploi n° 2012-126 ; Instr. PE n° 2012-170, 20 déc. 2012 : BO Pôle emploi n° 2012-134).

#### **Aide financière aux employeurs**

Les employeurs qui recrutent des jeunes en emplois d'avenir ont droit à une aide à l'insertion professionnelle versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Ils doivent pour cela remplir certaines obligations.

#### **► Conditions d'attribution**

L'aide est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur :

- le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de sa structure ;
- les conditions d'encadrement et de tutorat. L'employeur doit être en capacité d'encadrer et d'accompagner le jeune salarié, notamment via l'identification d'un tuteur disponible pour assurer son accompagnement pendant le temps de travail ;
- la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Les engagements de l'employeur doivent obligatoirement porter sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Dans les secteurs d'activités réglementées comme celui de l'aide aux personnes handicapées, des conditions spécifiques d'encadrement pouvant prendre la forme d'un binôme doivent être prévues.

Par ailleurs, pendant la durée de l'aide, tous les employeurs doivent être en capacité, notamment financière, de maintenir l'activité (C. trav., art. L. 5134-114 ; Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

#### **► Durée**

L'aide est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois. Afin de permettre au bénéficiaire d'achever une formation professionnelle, son versement peut être prolongé, sans pouvoir excéder le terme de l'action concernée. En cas de non-respect des engagements de l'employeur, le versement de l'aide cesse et ce dernier devra rembourser la totalité des aides publiques perçues (C. trav., art. L. 5134-113 et R. 5134-167).

## ► Montants

Dans le secteur non marchand, l'aide est fixée à 75 % du Smic brut, soit 1 072,66 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Dans le secteur marchand, l'aide est fixée à 35 % du Smic brut, soit 500,57 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Toutefois, pour les GEIQ, le montant est fixé à 47 % du Smic brut, soit environ 672,20 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (Arr. 31 oct. 2012, NOR : ETSD1238270A : JO, 1<sup>er</sup> nov.).

## ► Reversement de l'aide

L'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide (Pôle emploi, mission locale, président du conseil général, etc.) examine à chaque échéance annuelle l'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation. En cas de non-respect de ces derniers, l'aide est remboursée intégralement. L'autorité ayant attribué l'aide doit alors informer l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu. Ce dernier dispose d'un délai franc de 7 jours pour présenter ses observations (C. trav., art. R. 5134-168).

3

## Fin du contrat

### ■ Attestation d'expérience

Les compétences acquises par le jeune pendant son emploi d'avenir sont reconnues par une attestation d'expérience professionnelle. Accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation, elle décrit notamment les activités confiées au jeune et les compétences et qualifications qu'il a acquises. Elle vise ainsi à expliciter, formaliser et valoriser son expérience.

### ■ Sortie du dispositif

Le référent prépare la sortie de l'emploi d'avenir en examinant les différentes pistes possibles : pérennisation auprès de l'employeur de l'emploi d'avenir, orientation

vers un contrat en alternance ou retour vers la formation initiale, orientation vers un autre emploi durable en valorisant les compétences et les qualifications transférables acquises pendant l'emploi d'avenir (C. trav., art. L. 5134-117). A l'issue d'un emploi d'avenir, les jeunes ne pourront pas signer un CAE. Ils pourront éventuellement conclure un CIE lorsque cette solution est susceptible de faciliter une transition vers le secteur marchand. Dans cette hypothèse, la durée totale du parcours est limitée à 4 ans et le CIE doit être conclu en priorité pour une durée déterminée (Circ. DGEFP n° 2012-20, 2 nov. 2012).

Le jeune qui était en emploi d'avenir en CDD bénéficie d'une priorité d'embauche auprès de son employeur pendant un an. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. S'il est recruté, le salarié est dispensé de la période d'essai (C. trav., art. L. 5134-115).

Dans les cas où le jeune sort de l'emploi d'avenir sans solution positive d'emploi ou de formation, il est orienté vers Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi indemnisé ou continue à être suivi par la mission locale s'il a toujours moins de 25 ans.

#### RUPTURE ANTICIPÉE

La rupture avant son terme d'un emploi d'avenir conclu pour une durée déterminée est autorisée dans deux hypothèses :

- à l'initiative du salarié lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou de suivre une formation qualifiante ;
- à l'initiative du salarié ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, à chaque échéance annuelle du contrat.

En cas de sortie anticipée du dispositif, le référent du jeune devra lui proposer des solutions d'insertion en tenant compte des motifs de rupture : orientation vers un autre emploi d'avenir, vers une formation en contrat d'alternance ou vers un dispositif de deuxième chance.

## DICTIONNAIRE PERMANENT Droit du sport

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT ● Directrice de la rédaction Action sociale et Sociétal : Florence ELGUIZ ● Conseiller scientifique : Dominique RÉMY, docteur en droit, IEP Paris ● Rédactrice en chef adjointe : Anne RALON ● Rédactrice : Philomène JUILLET ● Avec la participation de Virginie TURQUOIS, rédactrice spécialisée au Dictionnaire Permanent Action sociale et Sorithi SA, journaliste à TSA quotidien ● Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

© 2013 – Éditions Législatives SARL au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr) ■ Gérants : Laurent CHERUY et Philippe DÉROCHE ■ Directeur de la publication : Philippe DÉROCHE ■ Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT ■ Corlet Imprimeur, 14110 Condé-sur-Noireau. Dépôt légal : février 2013. Imprimé en France. Commission paritaire n° 1212 F 89522. Avance sur abonnement annuel 2013 : mise à jour seule 91 € HT ; bulletin seul 41 € HT ; abonnement complet 132 € HT • Cet envoi comprend 2 cahiers : cahier n° 1 : 8 pages - cahier n° 2 : 12 pages.





ELnet - Services<sup>+</sup>

Droit du sport

En partenariat avec Jurisport, les Editions Législatives ont le plaisir de vous offrir ce numéro spécial du Dictionnaire Permanent Droit du sport consacré aux emplois d'avenir dans le sport.

Essayez gratuitement le Dictionnaire Permanent Sport dans sa version numérique ! Nous vous offrons la possibilité d'essayer gratuitement ELnet services + Droit du sport pendant 15 jours sans engagement.

Pour profiter de cette offre, retournez-nous le coupon ci-contre ou contactez-nous au 01 40 92 36 36 .

**Demande d'essai gratuit**

A retourner à l'adresse suivante :  
Editions Législatives  
80, avenue de la Marne  
92546 Montrouge Cedex  
Ou à faxer au : 01 40 92 36 63

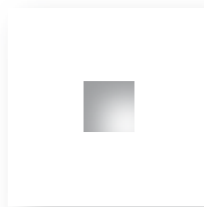
**Oui, je souhaite essayer gratuitement et sans engagement, pendant 15 jours :**



Mme       Mlle       M.  
Nom : .....  
Prénom : .....  
Société : .....  
Fonction : .....  
Adresse : .....  
.....  
.....  
Code postal : .....  
Ville : .....  
Tél. (direct) : .....  
Fax : .....  
Email : .....

K21T3003





# ELnet

## Droit du sport

TOUTES LES RÈGLES DU JEU EN DROIT  
DU SPORT DANS UN OUVRAGE CLAIR  
ET CONCIS

L'actualité juridique du monde sportif ne connaît pas de temps mort !

Mise en conformité du code du sport avec les principes du code mondial antidopage, retraite des sportifs de haut niveau, mise en œuvre de la convention collective nationale du sport (CCNS), poursuite de la réforme des diplômes sportifs : autant de thèmes développés dans cet ouvrage qui vous proposent une vision précise et argumentée de toute cette



### LA LICENCE D'UTILISATION

#### ► 68 études thématiques

Comportant la jurisprudence la plus récente et actualisées en permanence, elles couvrent les thèmes suivants : Association – Club • Collectivités territoriales • Sécurité • Responsabilité • Fédération sportive • Enseignement – Diplômes • Statut du sportif • Disciplines sportives • Économie du sport

#### ► Des formules commentées

Vous disposez de modèles de contrats, de statuts, etc., régulièrement mis à jour, pour gagner un temps précieux dans la rédaction de vos documents : Aides financières • Contrats de publicité et parrainage • Contrats de travail • Locaux et équipements sportifs • Manifestations sportives • Procédures contentieuses en droit social • Sociétés sportives • Surveillance médicale...

#### ► L'ABC des sports

#### ► **NOUVEAU** Toutes les sources des Editions Législatives en texte intégral

Consultez les sources de votre matière, mais aussi l'ensemble des sources des Editions Législatives : plus de 50 codes, dont le code du sport • Tous les textes indispensables (conventions collectives...), à jour de leurs dernières modifications • Toute la jurisprudence significative.

#### ► Les archives en ligne

### L'ABONNEMENT :

#### ► La Veille Permanente

Une newsletter quotidienne analyse et commente l'actualité juridique

#### ► Les bulletins d'information mensuels et les bulletins spéciaux

(en ligne + édition papier)

#### ► La mise à jour

Tous les mois, votre documentation est automatiquement actualisée.

### LES PRODUIT

Une information adaptée à chaque type d'organisation : fédérations, clubs, collectivités territoriales.

L'ABC des sports : constitué de véritables fiches pratiques, cet outil exclusif simplifie vos recherches et vous oriente directement vers l'information souhaitée.