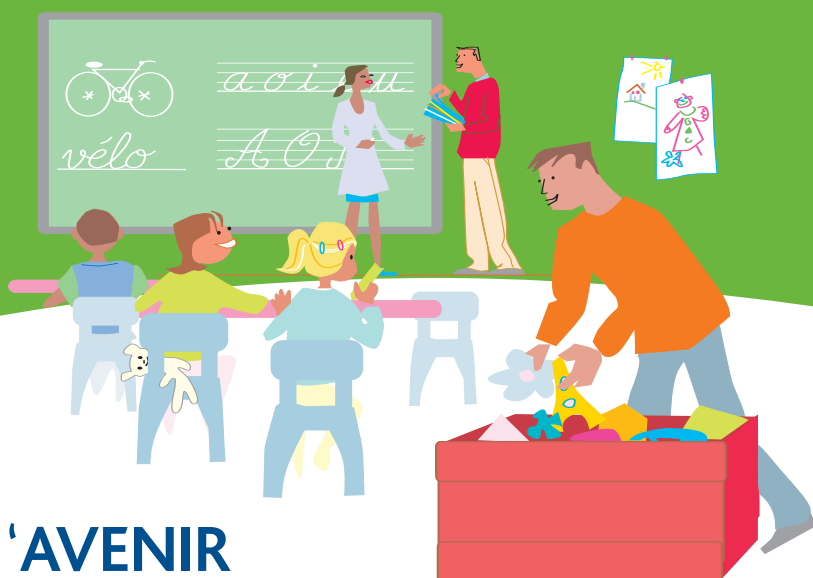




Services
Entreprises



Le contrat d'AVENIR

- Vous êtes employeur du secteur non marchand : vous recrutez une personne bénéficiaire du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH en contrat à durée déterminée, sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.
- Vous bénéficiez de divers avantages : aides financières, exonération de charges sociales...

L'ESSENTIEL À RETENIR

Un dispositif personnalisé organisé localement

Mis en œuvre sous la responsabilité du Conseil général, de la commune, de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou de l'ANPE (pour le compte de l'État), le contrat d'avenir est un moyen de recrutement souple - CDD de 2 ans (ou moins, sur dérogation), renouvelable - assorti d'aides.

Vous vous entendez avec le prescripteur et le salarié sur les modalités de sa professionnalisation et de son accompagnement.

Qui embaucher ?

Des personnes bénéficiaires du RMI (revenu minimum d'insertion) (allocataire ou ayant droit), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de l'API (allocation de parent isolé) ou de l'AAH (allocation adulte handicapé).

Quels employeurs ?

Les employeurs du secteur non marchand :

- collectivités territoriales,
- personnes morales de droit public,
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations, mutuelles...),
- personnes morales chargées de la gestion d'un service public,
- structures d'insertion par l'activité économique, notamment les chantiers et ateliers d'insertion.

Quel objectif ?

Favoriser l'embauche de bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH.

Faire face à des besoins collectifs non satisfaits : services aux personnes, environnement...

La mise en œuvre du contrat d'avenir peut être déléguée à un organisme tel que l'ANPE.

QUELS AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ?

Des aides financières

Vous percevez :

- une aide à l'embauche de la part du département ou de l'Etat, son montant : 447,91 euros par mois au 1^{er} janvier 2008,
- une aide dégressive de l'Etat, calculée en pourcentage de la différence entre le salaire brut mensuel effectivement versé (dans la limite du salaire minimum prévu par la convention collective pour le poste considéré) et le montant de l'aide forfaitaire à l'embauche : 75% la première année et 50 % les années suivantes. Cette aide est de 90 % pour les ateliers et les chantiers d'insertion et n'est pas dégressive. Cette aide est de 100% en cas d'embauche d'un bénéficiaire de l'ASS de 50 ans et plus et dont les droits à l'allocation ont été ouverts depuis au moins 24 mois à la date de conclusion du contrat.

Une exonération de charges sociales et fiscales

L'embauche en contrat d'avenir ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie - sauf maladie professionnelle et accidents du travail - maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales dans la limite du SMIC,
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

La non prise en compte dans l'effectif et la dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat

Le titulaire du contrat d'avenir n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ». Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

SALARIÉ EN CONTRAT D'AVENIR : QUELLES PARTICULARITÉS ?

Le titulaire d'un contrat d'avenir bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail et, lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'organisme employeur.

Durée du contrat

Contrat à durée déterminée (CDD) de 2 ans, le contrat d'avenir peut être renouvelé dans la limite de 12 mois (36 mois si le salarié est âgé de 50 ans et plus, soit une durée totale de 60 mois au plus). Par arrêté préfectoral, la durée du contrat peut être comprise entre 6 et 24 mois, notamment pour les ateliers et chantiers d'insertion.

Durée du travail

26 heures hebdomadaires : c'est la durée du travail applicable au contrat d'avenir. Cette durée peut néanmoins varier sur la période du contrat dans certaines limites et à une double condition :

- sur la semaine, la durée du travail ne dépasse pas 35 heures,
- sur la période du contrat, la durée moyenne hebdomadaire n'excède pas 26 heures.

Dans le cas des ateliers et chantiers d'insertion et des associations d'aide à la personne, la durée moyenne hebdomadaire peut être comprise entre 20 et 26 heures.

A signaler



Une période d'essai d'une durée maximale d'un mois peut être prévue.

Rémunération

Au moins le montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Accompagnement, formation : selon quelles modalités ?

Des actions de formation et d'accompagnement sont obligatoirement organisées au bénéfice du salarié et définies par la convention conclue préalablement à l'embauche.

Le salarié est suivi par un référent désigné par le prescripteur. Les actions de formation se déroulent pendant ou hors temps de travail.

L'employeur délivre au salarié en fin de contrat une attestation de compétences (description des activités exercées, repérage des compétences mises en œuvre).

Suspension et rupture du contrat à l'initiative du salarié

Le contrat d'avenir peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Si la période d'essai est concluante et le salarié embauché, le contrat d'avenir est rompu sans préavis.

Le salarié peut également rompre le contrat d'avenir pour deux motifs :

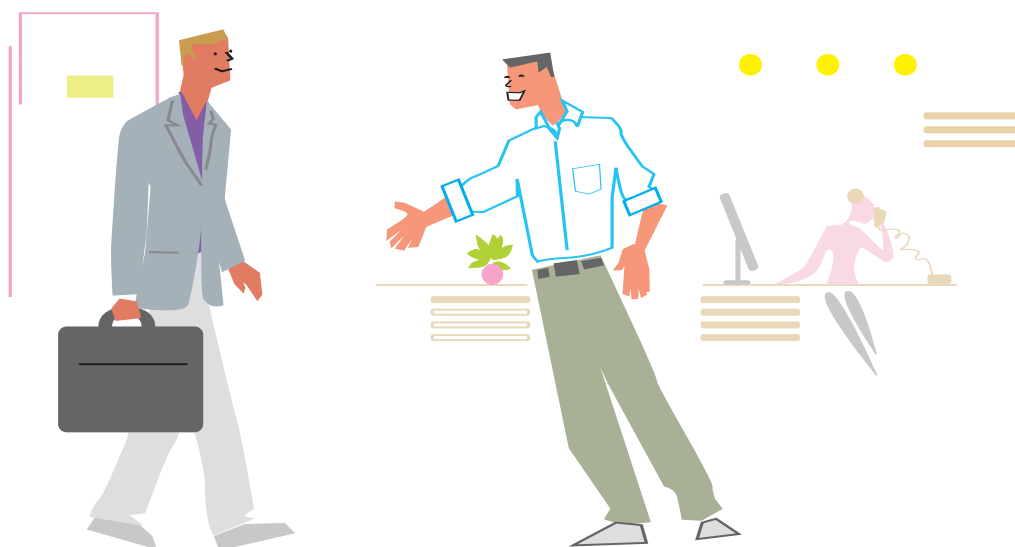
- embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

QUELS INTERLOCUTEURS ?

- Votre conseiller ANPE, pour vous aider à recruter et à élaborer votre dossier de demande de convention préalable à l'embauche.
- Le CNASEA pour le versement des aides.

COMMENT PROCÉDER ?

- Conclure une convention entre le président du conseil général ou le maire (ou leur délégué : ANPE,...), le bénéficiaire et vous-même.
- Signer avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans.



2008

www.anpe.fr



Ces informations sont générales.
Des situations particulières peuvent entraîner des dispositions différentes.
Contactez votre conseiller ANPE ou connectez-vous sur les sites www.anpe.fr
et www.travail-solidarite.gouv.fr



Agence nationale pour l'emploi
Le Galilée - 4, rue Galilée - 93198 Noisy-le-Grand Cedex
www.anpe.fr