

CONTRAT D'AVENIR

DEFINITION

Le contrat d'avenir vise à **faciliter l'insertion sociale et professionnelle de certains bénéficiaires de minima sociaux**.

A cet effet, il comporte **obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement**. Il répond à des besoins collectifs non satisfaits (services aux personnes, environnement,...).

PUBLIC

Le contrat d'avenir s'adresse aux personnes **qui bénéficient des minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH)** depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.

EMPLOYEUR

Ce contrat est applicable aux employeurs du secteur non marchand :

- structures d'insertion par l'activité économique ;
- organismes de droit privé à but non lucratif ;
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public.

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

Le contrat d'avenir est **un contrat de droit privé et à temps partiel**, dont la durée hebdomadaire est en **moyenne de 26 heures**.

- Durée du contrat

C'est un contrat de travail à durée déterminée :

- **de 24 mois renouvelable de 12 mois**, soit un total de 36 mois ;
- **de 24 mois renouvelable de 36 mois** ; soit 5 ans **si vous avez plus de 50 ans ou si vous êtes reconnu travailleur handicapé**.

Lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut, prévoir une durée de convention individuelle comprise entre 6 et 24 mois, le contrat d'avenir étant alors conclu pour la même durée.

- Rémunération

Le salarié embauché en contrat d'avenir perçoit **une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées**, soit :

SMIC mensuel brut = SMIC horaire X 26 heures X 4,33 (soit un calcul du SMIC mensuel brut sur la base de 112,66 heures) = à 931,75 € (SMIC horaire à 8,27 €, taux applicable au 1er juillet 2006).

Articulation entre le contrat d'avenir et les autres allocations

Pendant la durée du contrat d'avenir, le salarié continue à recevoir une partie du versement de son allocation (RMI, API, ASS ou AAH) si celle-ci est supérieure à 440,86 euros.

ORGANISATION DE LA FORMATION

Le salarié doit bénéficier obligatoirement **d'actions de formation et d'accompagnement**.

Elles peuvent se tenir **pendant le temps de travail ou hors du temps de travail** dans la limite de la durée légale de travail.

Les engagements sont réciproques et consignés dans la convention liant les parties :

- l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la convention ;
- le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Le contrat d'avenir ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience. Une annexe à la convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Les aides apportées à l'employeur sont :

- **une aide forfaitaire du débiteur** de l'allocation versée à l'employeur, égale au montant mensuel du RMI pour une personne isolée (soit 440,86 EUR au 01 janvier 2007) ;
- **une aide dégressive de l'Etat** calculée en pourcentage de la différence entre la rémunération mensuelle brute du salarié (dans la limite du SMIC) et le montant de l'aide accordée à l'employeur par l'organisme débiteur du minimum social (RMI, ASS, API ou AAH). **Ce pourcentage est de 75% la première année, puis de 50% pour les années restantes.**

Pour les conventions conclues avant le 1er mars 2008, le pourcentage de l'aide atteint 90% au cours des 6 premiers mois, puis 75% au cours des 6 mois suivants. En ce qui concerne les ateliers et chantiers d'insertion, ce pourcentage est de 90% pendant toute la durée d'exécution du contrat.

Le montant de cette aide ne peut dépasser le niveau de la rémunération versée au salarié.

- **une aide forfaitaire de l'Etat de 1500 EUR** est versée à l'employeur **en cas d'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée avant la fin du contrat d'avenir**, à condition que le salarié ait déjà effectué 6 mois de présence effective chez l'employeur.

FORMALITES A ACCOMPLIR

La mise en œuvre du contrat d'avenir nécessite la signature d' :

- **une convention d'objectifs** entre le département, la commune ou l'EPCI et l'Etat qui détermine, le nombre de contrats d'avenir pouvant être conclus et éventuellement les organismes délégataires (maisons de l'emploi, missions locales, organismes assurant ou participant au service public de l'emploi,...) habilités à conclure des contrats d'avenir. La convention d'objectifs doit être conforme à un **modèle type (Cerfa n°12499*01) disponible sur le site Internet : www.travail.gouv.fr**;

- **une convention individuelle** entre le prescripteur (le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'EPCI ou l'organisme ayant reçu délégation), le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues et l'employeur concerné. Cette convention individuelle doit être **signée préalablement à la conclusion du contrat de travail**. Cette convention doit être conforme au formulaire **Cerfa n°12500*01** (disponible sur le site Internet : www.travail.gouv.fr).

Le non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, peut, au terme de la procédure prévue par l'article R. 322-17-8 du code du travail, conduire à la dénonciation de ladite convention, avec l'obligation pour l'employeur **de rembourser les aides perçues et de verser les cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré.**

A QUI S'ADRESSER ?

Pour plus de renseignements, **contactez votre agence ANPE ou la mission locale de votre secteur**, ou connectez vous sur **<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>**.