

Le contrat d'avenir

Recrutez une personne bénéficiaire du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en contrat à durée déterminée et bénéficiez de divers avantages : aides financières, exonération de charges sociales...

Qui est concerné ?

- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, comités d'entreprise, mutuelles, ...),
- les collectivités territoriales,
- les personnes de droit public ou chargées de la gestion d'un service public (SNCF, RATP, La Poste, ...),
- les structures d'insertion par l'activité économique (ateliers ou chantiers d'insertion, etc.).
- les bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API, de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou de plusieurs de ces allocations.

Quelles obligations ?

- Conclure un contrat à durée déterminée (CDD) de 2 ans. Le contrat peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Si le salarié est âgé de plus de 50 ans ou est reconnu travailleur handicapé, la durée du contrat d'avenir peut-être portée à 5 ans.

Sur dérogation préfectorale, et notamment pour les contrats conclus avec les ateliers et chantiers d'insertion, la durée du contrat d'avenir peut être réduite. Elle peut alors être comprise entre 6 mois et 2 ans.

- La durée du travail est de 26 heures hebdomadaires. 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 n'excède pas 26 heures.

- Le salarié est rémunéré au moins au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Quels avantages ?

Des aides financières

- une aide à l'embauche de la part du département ou de l'Etat, de 440,86 euros en

2007,

- une aide de l'Etat égale à la différence entre le montant de la rémunération versée au salarié et le montant de l'aide à l'embauche. Cette aide est dégressive selon la durée du contrat sauf pour les ateliers et chantiers d'insertion.

- une aide forfaitaire de 1 500 euros versée en une seule fois par le CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles) après 6 mois de présence effective du salarié en CDI et avant l'issue de la convention.

Une exonération des charges sociales et fiscales

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

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail 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.

Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

- Si vous embauchez le salarié en CDI avant la fin de son contrat, une aide supplémentaire vous sera versée.

Quelles sont les particularités ?

La 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.

Un accompagnement et une formation

- 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 président du Conseil général ou le maire.

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

Quelle démarche ?

Conclure une convention entre le président du Conseil Général ou le maire(ou leur délégataire : Pôle emploi, ...), le bénéficiaire et vous-même.

Signer avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans.

Quels interlocuteurs ?

Votre conseiller Pôle emploi, pour vous aider à recruter et à élaborer votre dossier de demande de convention préalable à l'embauche.

Le CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles) pour le versement des aides.