Contrat d'avenir

Textes de référence : Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail Articles L5134-35 à L5134-53 du Code du Travail. Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale. Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux. Décret n°2006-342 du 22 mars 2006 Décret n°2006-266 du 8 mars 2006 Décret n°2006-456 du 20 avril 2006 Lettre circulaire Acoss n°2006-112 du 11 octobre 2006 relative à la réglementation applicable au contrat d'avenir

ATTENTION : A compter du 1er janvier 2010 et suite à la mise en place du Contrat Unique d'Insertion (CUI), il n'est plus possible de conclure un nouveau contrat d'avenir . Les contrats conclus avant le 1er janvier 2010, continuent de produire leurs effets selon les règles détaillées ci-après. Dans les départements d'Outre-Mer, la mise en oeuvre du Contrat Unique d'Insertion (CUI) étant prévue au 1er janvier 2011, il est possible de conclure des contrats d'avenir en Outre-Mer jusqu'au 31 décembre 2010.

L'article 49 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 institue le contrat d'avenir. Ce contrat a pour objectif de faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux.

Champ d'application

Le contrat d'avenir est strictement réservé au secteur non marchand. Il s'adresse donc aux employeurs suivants : - Les collectivités territoriales - Les personnes morales de droit public (établissements publics nationaux ou locaux, à caractère administratif, industriel ou commercial) - Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public - Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organisme de prévoyance, comités d'entreprises) - Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés visés à l'article L5132-15 du code du travail - Les structures d'insertion par l'activité économique visées à l'article L5132-1 du code du travail A l'origine, pouvaient conclure un contrat d'avenir les personnes bénéficiant, depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant la date de conclusion du contrat, de l'une ou l'autre des allocations suivantes : - RSA Les ayants droit des allocataires du RSA peuvent eux aussi conclure un contrat d'avenir. Sont considérés comme ayants droit au titre du RSA : les conjoints et concubins ainsi que les enfants et autres personnes à la charge de l'allocataire. - Allocation spécifique de solidarité - Allocation aux adultes handicapés Lorsqu'elles se sont succédées au cours des 12 derniers mois, les périodes au cours desquelles les droits à ces allocations ont été ouverts sont cumulables pour apprécier la condition de durée. La condition d'ancienneté de 6 mois de droits à l'une des allocations ci-dessus n'est pas opposable aux personnes bénéficiant d'un aménagement de peine ainsi qu'aux personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées. Attention : La condition imposant d'avoir bénéficié d'une des allocations précitées depuis une certaine durée pour être éligible au contrat d'avenir a été supprimée par la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi. Cette disposition supprimant la « condition d'ancienneté » est entrée en vigueur le 25 mars 2006.

Mise en oeuvre du contrat d'avenir

La mise en oeuvre du contrat d'avenir est confiée soit au département soit à la commune de résidence du bénéficiaire ou le cas échéant au président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI).
La conclusion du contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention individuelle conclue entre l'employeur,le bénéficiaire du contrat et le président du conseil général ou le maire ou le président de l'EPCI.
L'autorité assurant la gestion du contrat signe préalablement avec l'Etat une convention d'objectifs qui détermine le nombre de contrat d'avenir pouvant être conclus. L'Etat peut mettre en oeuvre les contrats d'avenir pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapées. La conclusion du contrat est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, l'employeur et le représentant de l'Etat (pôle emploi). Cette convention définit le projet professionnel du salarié, fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience et désigne le référent chargé de suivre le parcours d'insertion du salarié.
La convention est en principe conclue pour une durée de deux ans renouvelable dans la limite de 12 mois (ou

36 mois pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés). Par exception, lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut prévoir une durée comprise entre six et vingt-quatre mois. La convention peut également être conclue pour une durée minimale de 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. La durée de la convention ne peut, du fait des renouvellements, excéder trente-six mois (ou 5 ans pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés). Préalablement à l'embauche, l'employeur doit adresser à l'une des autorités signataires précitées une demande de convention. Une fois conclue, la convention ne prend effet qu'à compter de la date d'embauche qui ne peut être antérieure à la date de conclusion de la convention. De même, préalablement au renouvellement du contrat, l'employeur doit adresser à l'autorité signataire de la convention une demande de renouvellement de la convention. Le renouvellement du contrat ne prend effet qu'à compter de la date de renouvellement de la convention. La convention est établie selon le modèle CERFA n°12500*01. L'un des volets de cette convention (feuillet rose) est transmis par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève. Les avenants modificatifs sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales.

Forme et durée du contrat de travail

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée de deux ans, renouvelable dans la limite de douze mois (soit une durée maximale de 3 ans). Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la limite de renouvellement peut être de trente six mois (soit une durée maximale de 5 ans). Lorsque la convention a été conclue pour une durée inférieure à 24 mois, le contrat est conclu pour la même durée. Le contrat est en principe conclu pour une durée hebdomadaire de 26 heures. Cette durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans la limite d'un tiers sur tout ou partie de l'année (sans excéder 35 heures hebdomadaires), à condition que sur un an ou sur la période d'exécution du contrat (si elle est inférieure à un an), la durée hebdomadaire soit égale à 26 heures en moyenne. Par dérogation, le contrat peut être conclu pour une durée hebdomadaire inférieure à 26 heures comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par un atelier ou chantier d'insertion conventionné mentionné à l'article ou par une association de service à la personne agréée.

Rémunération

La rémunération perçue par le bénéficiaire du contrat d'avenir est égale, sous réserve de clauses conventionnelles ou contractuelles plus favorables, au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures de travail effectuées est réputé égal à 26 (ou à la durée inférieure prévue au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne agréée).

Rupture anticipée et suspension du contrat

Le salarié peut rompre le contrat d'avenir conclu pour une durée déterminée, avant son terme, lorsqu'il est embauché en CDI ou en CDD d'au moins six mois ou pour suivre une formation donnant lieu à une qualification mentionnée à l'article L. 900-3 du code du travail. Le contrat d'avenir peut également être suspendu à la demande du salarié pour lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois. En cas d'embauche, le contrat d'avenir peut être rompu sans préavis. En cas de renouvellement, de rupture anticipée ou de suspension du contrat, l'employeur doit en informer dans un délai de 7 jours les organismes assurant le versement des aides et l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu.

Exonérations

Le contrat d'avenir ouvre droit à exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par la durée mensuelle du travail équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne agréée).

Restent dues :

- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération excédant la limite exonérée,
- les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008,
- la contribution solidarité autonomie,
- les cotisations salariales,
- la CSG, CRDS,
- le FNAL,
- le versement transport le cas échéant.

En cas de suspension du contrat d'avenir (maladie...) avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures de travail pris en compte pour le calcul de l'exonération correspond au produit de la durée du travail mensuelle équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure prévue au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne agréée) et de la part de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation.

Dans les autres cas d'activité incomplète au cours du mois (embauche, fin de contrat en cours de mois ...), le nombre d'heures de travail à prendre en compte pour le calcul de l'exonération est égal à la durée de travail mensuelle correspondant à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure prévue au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne agréée) rapportée au temps de présence du salarié.

Durée de l'exonération

L'exonération attachée au contrat d'avenir s'applique pendant toute la durée de la convention, aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter de la date d'embauche jusqu'au terme de la convention.

Remise en cause de l'exonération

En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de verser le montant des cotisations patronales exonérées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations qui suit la notification à l'employeur de la décision de dénonciation.

Lorsque le contrat d'avenir est rompu avant la fin de la convention , l'exonération s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées jusqu'au terme du contrat. La rupture anticipée du contrat n'entraîne pas l'obligation pour l'employeur de verser les cotisations exonérées au titre du contrat.

Pour information le contrat d'avenir ouvre également droit à une exonération de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur les salaires et des participations au titre de l'effort de construction.

Aides attachées au contrat d'avenir

Aide versée par l'organisme débiteur de l'allocation

Pour les bénéficiaires du RSA, l'aide est versée par le département ou l'organisme désigné par lui dans le cadre d'une convention, pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006, le montant de l'aide versée par le département est minoré de 12%, l'Etat prenant en charge le montant correspondant à cette part de 12%, le versement est effectué par le CNASEA. Pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation adulte handicapé perçue, l'aide est versée par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA). Son montant est égal isolée au montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule.

Aide dégressive de l'Etat versée par le CNASEA

Le montant de cette aide, calculé sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute versée au salarié (qui s'entend du salaire et des cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage, de la protection sociale complémentaire) dans la limite du SMIC et le montant de l'aide versée par le débiteur de l'allocation de RSA, d'ASS, ou d'AAH correspond : - à 75 % du différentiel sus mentionné la 1ère année. Toutefois, le décret n°2006-266 du 8 mars 2006, publié au JO du 9 mars 2006, prévoit pour les conventions conclues avant le 1er janvier 2008, l'attribution d'une aide égale à 90% du différentiel sus mentionné pendant les six premiers mois du contrat, puis à 75% du différentiel pour les six mois suivants. - à 50 % du différentiel pour la 2ème et la 3ème année ainsi que pour les 4ème et 5ème années lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de 50 ans et plus à la date d'embauche et à des personnes reconnues comme travailleurs handicapés. Par dérogation, les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés bénéficient d'une aide de l'Etat égale à 90% du différentiel sus mentionné pendant toute la durée d'exécution du contrat. Par exception, l'aide de l'Etat n'est pas dégressive pour les employeurs ayant conclu une convention à compter du 1er janvier 2007 pour l'embauche d'un titulaire de l'ASS, âgé d'au moins 50 ans dont les droits ont été ouverts depuis au moins 24 mois. L'employeur perçoit alors une aide égale à 100% du montant sus mentionné pendant toute la durée d'exécution du contrat.

Aide forfaitaire de l'Etat lorsque l'employeur transforme le contrat d'avenir en CDI avant l'issue de la convention

Cette aide est versée après 6 mois de présence effective en CDI du salarié chez l'employeur. Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit transmettre une copie du CDI au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea) qui assure le versement de l'aide. L'employeur communique chaque trimestre aux organismes versant les aides les justificatifs attestant de l'activité du salarié. En cas de suspension ou de rupture du contrat, de dénonciation de la convention, le versement des aides est interrompu. L'employeur est alors tenu de reverser les sommes perçues au titre des heures non effectuées. Dans certains cas de suspension, le versement des aides peut être maintenu si l'employeur maintient la rémunération du salarié.

Cumul

Les textes ne prévoient aucune disposition sur les règles de cumul. Les aides et l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale attachées au contrat d'avenir peuvent donc être cumulées avec tout dispositif d'aide ou toute autre exonération de cotisations dès lors que les textes régissant ces mesures n'interdisent pas le cumul avec une exonération de cotisations ou une aide de l'Etat.