



LE CONTRAT D'AVENIR

SYNTHÈSE

Le dispositif des contrats d'avenir, désormais abrogé (voir précisions ci-dessous), vise à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département (en métropole, depuis le 1er juin 2009, le RSA s'est substitué au RMI et à l'API). Ils ouvrent droit à des aides pour les employeurs. Le contrat est d'une durée déterminée de 2 ans (avec des possibilités de dérogation), à temps partiel. Durant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du SMIC horaire. Il bénéficie par ailleurs obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

Le contrat d'avenir porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

A SAVOIR

Depuis le 1er janvier 2010, date d'entrée en vigueur du nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI), il n'est plus possible de prescrire des contrats d'avenir, ce dispositif étant désormais abrogé.

Toutefois, les conventions de contrats d'avenir en cours se poursuivent sans changement au-delà du 1er janvier 2010 et ce, jusqu'à la date d'échéance prévue de la convention. Si, à l'échéance de la convention en cours, une prolongation est envisagée, celle-ci sera alors réalisée sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CUI-CAE, version non-marchande du CUI. Dans ce cas, il sera tenu compte de la durée de la convention de contrat d'avenir précédente afin de déterminer celle de la convention initiale de CUI.

Sur cette question, il convient de se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 (sur notre site Dossier « Contrats »).

Seules sont présentées ici les dispositions du contrat d'avenir qui peuvent encore trouver à s'appliquer après le 1er janvier 2010.

SOMMAIRE

- 1) **QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'AVENIR ?**
- 2) **QUEL EST LE STATUT DU SALARIÉ EN CONTRAT D'AVENIR ?**
- 3) **UNE FORMATION ET UN ACCOMPAGNEMENT SONT-ILS OBLIGATOIRES ?**
- 4) **À QUELLES AIDES L'EMPLOYEUR A-T-IL DROIT ?**



1) QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'AVENIR ?

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel réservé aux employeurs du secteur non-marchand (collectivités territoriales, organismes de droit privé à but non lucratif, ateliers et chantiers d'insertion, etc.). La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures (éventuellement 20 à 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné au titre de l'article L. 5132-15 du Code du travail (ateliers et chantiers d'insertion) ou par une association de services à la personne visée à l'article L. 7231-1 du Code du travail.

Le contrat peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail varie, dans la limite d'un tiers de sa durée, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an ou sur la période d'exécution du contrat lorsqu'elle est inférieure à un an, la durée hebdomadaire soit égale en moyenne à 26 heures ou à la durée inférieure éventuellement prévue par le contrat si l'employeur est conventionné au titre de l'article L. 5132-15 (ateliers ou chantiers d'insertion) ou est une association de services à la personne. Toutefois, pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 (ou au nombre d'heures prévu par le contrat lorsque ce nombre est compris entre 20 et 26 heures). Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période d'exécution du contrat est communiqué par écrit au salarié au moins 15 jours ouvrés avant la période annuelle de référence ; la modification de cette programmation doit respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Sauf clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre, la période d'essai du contrat d'avenir est fixée à un mois.

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Les dispositions de l'article L. 1243-13, relatives au nombre maximal des renouvellements, ne lui sont pas applicables, de même que celles relatives au délai de carence entre deux contrats ou l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

DURÉE DU CONTRAT : PRINCIPE

Le contrat d'avenir est conclu, pour une durée de 2 ans et peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois. Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat.

Depuis le 1er janvier 2009, à titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion ou des associations intermédiaires rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, le contrat d'avenir qu'ils ont conclu peut être prolongé au-delà de la durée maximale. Cette prolongation est accordée par Pôle emploi (ou par le président du conseil général lorsqu'il a conclu la convention individuelle mentionnée ci-dessus), après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement ou de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.



DURÉE DU CONTRAT : DÉROGATION

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. Sous réserve du renouvellement de la convention, la durée totale du contrat ne peut, compte tenu du ou des renouvellements, excéder 36 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, cette durée totale ne peut excéder cinq ans.

Les personnes titulaires d'une des allocations précitées, et qui bénéficient d'un aménagement de peine ou au moment de leur libération, les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées peuvent bénéficier d'un contrat d'avenir d'une durée minimale de trois mois.

DISPOSITIONS COMMUNES

L'employeur, préalablement au renouvellement d'un contrat d'avenir, adresse à l'autorité publique signataire de la convention initiale ou son délégataire (voir ci-dessus) une demande de renouvellement de la convention (compte tenu de la suppression du dispositif du contrat d'avenir, ce renouvellement a dû intervenir avant le 1er janvier 2010 ; voir précisions en début de fiche).

Un bilan doit être réalisé tous les six mois avec l'employeur et le référent

2) QUEL EST LE STATUT DU SALARIÉ EN CONTRAT D'AVENIR ?

Le salarié en contrat d'avenir est soumis aux mêmes règles légales et conventionnelles que les autres salariés de l'organisme qui l'emploie et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Sous réserve de clauses conventionnelles ou contractuelles plus favorables, il perçoit une rémunération égale au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées. Le cas échéant, il peut bénéficier du RSA (sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site www.rsa.gouv.fr sur lequel il est également possible de procéder à une simulation de ses droits éventuels à ce nouveau dispositif).

RUPTURE ANTICIPÉE ET SUSPENSION DU CONTRAT

Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, le contrat d'avenir peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'est donc pas obligatoire), lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois, ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification.

A la demande du salarié, le contrat d'avenir peut également être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

En cas de rupture du contrat pour un motif autre que ceux prévus ci-dessus ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli jusqu'au réexamen de ses droits à l'allocation et à l'assurance chômage.



PÉRIODES D'IMMERSION AUPRÈS D'UN AUTRE EMPLOYEUR

La convention individuelle de contrat d'avenir mentionnée ci-dessus peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant ad hoc, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat d'avenir ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Il doit obligatoirement comporter les mentions définies par l'arrêté du 3 juin 2009 (sur notre site Dossier « contrats »).

Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin. Cette mention doit obligatoirement figurer dans l'avenant au contrat de travail conclu à l'occasion de cette période d'immersion.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat d'avenir ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous contrat d'avenir et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur ; elle comporte notamment les indications figurant à l'article D. 5134-87-4 du Code du travail.

La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous contrat d'avenir, pour agrément, au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de la période d'immersion :

- soit au président du conseil général, au maire de la commune, au président de l'établissement public de coopération intercommunale ou à l'organisme désigné par ceux-ci ayant conclu la convention individuelle de contrat d'avenir ;
- soit à Pôle emploi dans le cas d'une convention individuelle conclue pour le compte de l'État. L'autorité qui reçoit la convention de mise à disposition transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA) un document dont le modèle est fixé par l'arrêté du 3 juin 2009 cité en référence (CERFA n° 13912*01), signalant chaque période d'immersion agréée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. Les imprimés de ce modèle sont délivrés par l'Agence de services et de paiement. .

UNE PRIME DE RETOUR À L'EMPLOI

Une prime de retour à l'emploi peut être attribuée aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) lorsque ceux-ci débutent ou reprennent une activité professionnelle. Cette prime, d'un montant forfaitaire de 1 000 euros, n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Cette activité professionnelle doit être exercée pendant quatre mois consécutifs. Lorsque cette activité est salariée, la durée contractuelle doit être au moins égale à 78 heures mensuelles, résultant de la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail



(CDD, CDI, CTT...) dont un contrat d'avenir. Le bénéfice de la prime de retour à l'emploi ne peut être accordé plus d'une fois dans un délai de 18 mois, courant à compter du premier des 4 mois d'activité mentionnés ci-dessus.

Les bénéficiaires du RMI et de l'API qui ont débuté ou repris une activité professionnelle avant le 1er juin 2009 (date d'entrée en vigueur du RSA) ont pu également (ou pourront, au terme des 4 mois d'activité mentionnés ci-dessus) bénéficier de cette prime.

3) UNE FORMATION ET UN ACCOMPAGNEMENT SONT-ILS OBLIGATOIRES ?

Dans le cadre d'un contrat d'avenir, le salarié doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci (dans la limite de la durée légale du 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.

4) À QUELLES AIDES L'EMPLOYEUR A-T-IL DROIT ?

La conclusion d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides :

- une aide forfaitaire mensuelle versée par l'Etat ou le Conseil général (ou un organisme habilité désigné par eux) qui correspond au montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit 460,09 € depuis le 1er janvier 2010).
 - une prime de cohésion sociale, dégressive et versée mensuellement visant à prendre en charge une partie du coût du salaire supporté par l'employeur et la réalisation des actions d'accompagnement.
 - des exonérations de certaines cotisations sociales patronales, dans la limite du SMIC.
- Une aide spécifique est en outre prévue en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée.

Les bénéficiaires des contrats d'avenir ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

EXONÉRATION DE COTISATIONS

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, à l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée



du contrat (la cotisation « accidents du travail » n'est pas exonérée, et ce au titre des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2008). Le montant de l'exonération est égal au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à la fraction de la rémunération versée aux salariés dans le cadre du contrat d'avenir n'excédant pas le produit du SMIC par la durée mensuelle du travail équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou la durée fixée au contrat pour les ateliers et chantiers d'insertion et les associations de service à la personne).

L'embauche ouvre également droit à une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

AIDE FORFAITAIRE

L'employeur perçoit une aide forfaitaire mensuelle égale au montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule (soit 460,09 euros depuis le 1er janvier 2010). Cette aide est versée par l'État (via l'Agence de services et de paiement - ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA) ou le Conseil général selon l'allocation d'origine perçue par le salarié embauché.

Le Conseil général peut confier le service de l'aide à l'employeur à l'un des organismes suivants : CAF, caisse de MSA, Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA).

AIDE DÉGRESSIVE

Principe

A l'aide forfaitaire s'ajoute une prime de cohésion sociale dégressive calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute (salaire + cotisations assurance chômage et protection sociale complémentaire obligatoire) versée au salarié par l'employeur dans la limite du SMIC et le montant de l'aide forfaitaire visée ci-dessus.

Sous réserve du renouvellement de la convention, cette aide est égale à :

- 75 % du montant ainsi calculé pour la première année d'exécution du contrat.
- 50 % pour les deuxième et troisième années ainsi que pour les quatrième et cinquième 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 dans les conditions prévues à l'article L. 5213-2 du Code du travail

Aménagements

Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat d'avenir.

Pour les employeurs qui embauchent des allocataires de l'allocation de solidarité spécifique de plus de cinquante ans et éloignés durablement du marché du travail (bénéficiant de l'ASS depuis une durée minimale de 2 ans), le taux de l'aide est fixé à 100% pendant toute la durée d'exécution du contrat d'avenir. Cette disposition s'applique aux conventions initiales de contrat d'avenir conclues à compter du 1er janvier 2007.



La prime de cohésion sociale est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA) mensuellement et par avance ; elle est proratisée sur la base du trentième indivisible.

EMBAUCHE EN CDI

La transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée ouvre droit à une aide de 1500 € versée à l'employeur, en une seule fois. Cette transformation doit intervenir avant l'issue de la convention de contrat d'avenir. L'aide est versée après 6 mois de présence effective en CDI du salarié chez l'employeur. Ce dernier transmet une copie du CDI à l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA) qui assure le versement de l'aide.

OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit communiquer chaque trimestre à l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA), ainsi qu'à l'organisme ou à la collectivité chargé du versement de l'aide forfaitaire les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

En cas de renouvellement du contrat d'avenir, de suspension du contrat ou de rupture anticipée (notamment à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins 6 mois ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification), l'employeur en informe dans un délai de 7 jours francs l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu (en principe la CAF), l'organisme ou la collectivité chargé du versement de l'aide forfaitaire et l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA). Selon la situation (rupture du contrat, suspension du contrat, renouvellement de la convention...), il doit transmettre à ces organismes les documents dont la liste est donnée par l'article R. 5134-61 du Code du travail.

CONSÉQUENCES DE LA SUSPENSION OU DE LA RUPTURE DU CONTRAT SUR LES AIDES

En cas de suspension ou de rupture du contrat d'avenir, le versement de l'aide forfaitaire et de la prime de cohésion sociale afférentes à la période est interrompu à compter de la date d'effet de la suspension ou de la rupture et les sommes indûment perçues sont reversées. Toutefois, par dérogation à cette règle, lorsque la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement en cas de suspension du contrat d'avenir pour incapacité médicalement constatée, accident du travail et maladie professionnelle, congé légal de maternité, paternité ou adoption, les aides forfaitaire et dégressive afférentes à la période continuent à être versées.

S'agissant de l'exonération de cotisations sociales, la règle est la suivante : en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures de travail pris en compte pour le calcul de cette exonération est égal au produit de la durée du travail mensuelle équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou la durée fixée au contrat pour les ateliers et chantiers d'insertion et les associations de service à la personne) 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, la durée de travail mensuelle est rapportée au temps de présence du salarié.