

**MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA COHÉSION SOCIALE**

Délégation générale à l'emploi
et la formation professionnelle

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Le Ministre délégué aux relations
du travail

à

Madame et Messieurs
les Préfets de région
*(Mesdames et Messieurs les
Directeurs régionaux du travail, de
l'emploi et de la formation
professionnelle),*

Mesdames et Messieurs les Préfets
de département
*(Mesdames et Messieurs les
Directeurs départementaux du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle)*

Monsieur le Directeur Général
de l'ANPE

Monsieur le Directeur Général
de l'AFPA

**Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat d'Avenir
(CA).**

Textes de référence :

- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (Art. 51, 52, 53, 55).
- 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 (Deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat)
- Code du travail : Art. L. 322-4-10 à L. 322-4-13 ; Art. R. 322-17 à R. 322-17-12.

Mots Clés : Loi de cohésion sociale - Contrats aidés

Annexes : Document Cerfa relatif à la convention d'objectifs contrat d'avenir
Document Cerfa relatif à la convention individuelle contrat d'avenir

Le Contrat d'Avenir est un dispositif novateur que peuvent mobiliser les collectivités territoriales pour favoriser l'embauche des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, API, ASS). L'Etat, outre les financements importants qu'il consacre à ce dispositif, doit se mobiliser dans le cadre du Service Public de l'Emploi pour assurer le plein succès de cette mesure dont l'économie générale est retracée dans le Questions-Réponses qui suit.

Mes services sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire
(eloy.dorado@dgefp.travail.gouv.fr).

CONTRAT D'AVENIR

I - LES OBJECTIFS DU CA	3
2. LES CONVENTIONS.....	4
3. LE CONTRAT DE TRAVAIL	7
4. LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES	9
5. LES EMPLOYEURS.....	10
6. LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION ET DE VAE.....	13
7. LES AIDES ET LES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES ACCORDÉES À L'EMPLOYEUR	14
8. LA MISE EN ŒUVRE ET LE PILOTAGE DE LA MESURE.....	16

CONTRAT D'AVENIR (CA)

Le contrat d'avenir est un contrat de travail aidé à durée déterminée destiné aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique et de l'allocation de parent isolé. La mise en œuvre de ce contrat est placée sous la responsabilité du président du Conseil général ou du maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou le cas échéant du président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale.

1. L'objectif du contrat d'avenir

1.1. Quels sont les objectifs du contrat d'avenir ?

Le contrat d'avenir permet aux allocataires du RMI, de l'API et de l'ASS d'accéder à un emploi, première étape de leur retour à l'emploi durable. Par sa durée (deux ans, voire cinq pour les plus de 50 ans) et son contenu (accompagnement, formation) il facilite l'insertion professionnelle de son bénéficiaire.

Ce dispositif permet aux collectivités territoriales de contribuer à la cohésion sociale en favorisant la réinsertion des publics éloignés de l'emploi et la prise en charge des besoins collectifs non satisfaits sur leur territoire.

Pour accompagner cette politique, l'Etat concourt substantiellement à la prise en charge financière des contrats d'avenir.

1.2. En quoi ce dispositif est-il novateur ?

Il confie aux collectivités territoriales la mise en œuvre d'un outil d'insertion pour les personnes présentant des difficultés en matière d'emploi résidant sur leur territoire. La proximité est un gage d'efficacité.

Il offre au salarié un véritable parcours de retour à l'emploi, dans la durée, pour préparer sa sortie vers un emploi durable : formation et accompagnement sont indissociables du contrat de travail.

1.3. A partir de quand peut-on conclure des contrats d'avenir ?

Cette mesure est d'application immédiate.

1.4. Les contrats d'avenir peuvent-ils être conclus dans les départements d'outre mer et qui signe ?

OUI. Les contrats d'avenir ont vocation à s'appliquer à part entière dans les DOM et à Saint-Pierre et Miquelon.

Pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, la mise en œuvre sera opérée dans les mêmes conditions qu'en métropole par les départements ou les communes ou les EPCI.

Pour les bénéficiaires du RMI, la mise en œuvre sera réalisée par les agences départementales d'insertion. Les agences départementales d'insertion pourront également mettre en œuvre des contrats d'avenir au profit des bénéficiaires de l'ASS et de l'API si une convention conclue avec la ou les collectivités territoriales en charge des contrats d'avenir le prévoit.

2. Les conventions : la convention d'objectifs et la convention de contrat d'avenir

2.1. la convention d'objectifs entre l'Etat, la collectivité territoriale ou l'EPCI

2.1.1. A quoi sert la convention d'objectifs ?

La convention d'objectifs :

- matérialise l'engagement passé entre l'Etat et la collectivité territoriale ou l'EPCI pour prescrire et mettre en œuvre des contrats d'avenir ;
- vaut signature de l'Etat pour les conventions de contrat d'avenir ;
- indique le nombre de conventions de contrat d'avenir qui pourront être conclues par la collectivité territoriale (ou l'EPCI) et les employeurs et bénéficiaires de minima sociaux ;
- désigne le cas échéant le ou les organisme(s) déléataire(s) chargé(s) de la mise en œuvre des contrats d'avenir pour le compte de la collectivité territoriale ou de l'EPCI signataire ;
- vaut engagement du département à assurer le versement de l'aide mentionnée au premier alinéa du II de l'article L. 322-4-10 pour les bénéficiaires du RMI.

La convention d'objectifs est obligatoire afin d'engager les moyens financiers de l'Etat, et le cas échéant du département s'agissant des allocataires du RMI. Elle constitue un préalable à la signature de conventions de contrats d'avenir avec les employeurs.

2.1.2. Y a-t-il une enveloppe budgétaire fixée au niveau départemental ou régional pour les contrats d'avenir ?

NON. La gestion de l'enveloppe budgétaire est réalisée au niveau national.

Les objectifs d'entrées en contrat d'avenir sont importants. Vous examinerez favorablement les demandes de signatures de conventions d'objectifs et prendrez les initiatives nécessaires à une bonne connaissance de ce dispositif par les collectivités territoriales et les employeurs potentiels.

2.1.3. Quelle forme prend l'engagement réciproque entre l'Etat et le département ainsi que le cas échéant les communes ou EPCI associées ?

La convention d'objectifs se matérialise par une convention établie selon un modèle unique et obligatoire qui sera diffusé par le CNASEA auprès du Préfet. Elle peut être signée pour une durée annuelle ou pluriannuelle. Le modèle de convention est disponible sur le site internet du ministère www.travail.gouv.fr

2.1.4. Qui peut conclure des conventions de contrats d'avenir au profit des bénéficiaires de l'ASS ou de l'API ?

Les collectivités territoriales et les EPCI signataires des conventions d'objectifs ou leur déléataire, peuvent conclure des contrats d'avenir pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API et du RMI. Ainsi dans le même ressort géographique, des conventions de contrats d'avenir pourront être conclues par le département, par la commune, par un EPCI ou le déléataire désigné par chacune de ces collectivités territoriales.

S'agissant des bénéficiaires du RMI, les communes et les EPCI peuvent conclure des contrats si le conseil général a donné son accord (point 2.1.5)

Les conventions d'objectifs conclues par les départements pourront donc - et c'est naturellement souhaitable - comprendre non seulement des objectifs d'entrées au profit de bénéficiaires du RMI mais également au profit d'allocataires de l'ASS et de l'API.

Il appartient à la commission de pilotage de veiller à ce que le territoire soit bien couvert.

2.1.5. Une commune, ou un EPCI, peut-il conclure des conventions de contrats d'avenir pour des bénéficiaires du RMI ?

Oui, dès lors qu'une convention passée avec le conseil général le prévoit. En effet, les communes ou EPCI ne peuvent engager les crédits du département dans le cadre de l'activation du RMI sans l'accord de celui-ci.

2.1.6. Les collectivités territoriales ont-elles obligation de mettre en œuvre le contrat d'avenir ?

NON, il s'agit pour elles d'une faculté ouverte par la loi.

2.1.7. Quels sont les cas de figure justifiant la conclusion d'un avenant à une convention d'objectifs?

Il peut exister des avenants modificatifs dans l'hypothèse où les objectifs quantitatifs sont revus soit à la hausse, soit à la baisse.

Les avenants aux conventions sont élaborés dans les mêmes conditions et sur le même modèle que le formulaire utilisé pour les conventions initiales. Ils font l'objet d'une numérotation spécifique.

2.2. La convention de contrat d'avenir entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire

2.2.1. A quoi sert la convention de contrat d'avenir ?

La convention de contrat d'avenir :

- matérialise l'engagement entre le prescripteur (conseil général, commune, EPCI ou le cas échéant, organisme délégataire), l'employeur et le salarié ;
- définit le projet professionnel du salarié pendant la durée du contrat ;
- détermine les engagements que l'employeur prend en matière d'accompagnement et de formation, ainsi que les moyens permettant le déroulement du parcours professionnel selon les modalités arrêtées localement entre le prescripteur, l'employeur et le salarié ;
- désigne le référent chargé par le prescripteur de suivre le parcours d'insertion.

2.2.2. Qui signe la convention individuelle de contrat d'avenir ?

- Cette convention est signée par l'employeur et le salarié remplissant les conditions d'accès au contrat d'avenir et par le prescripteur, qui peut être soit :
 - le département de résidence de l'allocataire,
 - la commune ou l'EPCI de résidence de l'allocataire,
 - l'organisme ayant signé une convention de délégation avec la collectivité territoriale (ANPE, missions locales, PLIE, CCAS, Maisons de l'emploi...)
- Elle est établie selon un modèle joint en annexe, validé par la DUSA. Son usage est obligatoire, en particulier pour permettre le versement de l'aide de l'Etat à l'employeur. Ce modèle est disponible sur le site internet du ministère www.travail.gouv.fr
- Sa signature doit être préalable ou concomitante à l'embauche du salarié en contrat d'avenir.

2.2.3. L'exécutif départemental ou communal peut-il signer des conventions de contrats d'avenir sans passage systématique de chacune de ces conventions en commission permanente ?

OUI. Il s'agit d'un pouvoir propre du président du conseil général et du maire de conclure des conventions de contrat d'avenir.

2.2.4. Les personnes ayant précédemment bénéficié d'un CES, d'un CI-RMA ou d'un CEC peuvent-elles de nouveau être salariées en contrat d'avenir ?

Oui, si elles sont toujours bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API.

C'est le cas des salariés en intéressement pendant leur contrat aidé. On considère également qu'un bénéficiaire du RMI, qui en raison du niveau de ses ressources ne perçoit plus d'allocation, mais qui est toujours titulaire d'un contrat d'insertion au titre du RMI est éligible au contrat d'avenir.

Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté de 6 mois dans l'allocation, la période passée en contrat aidé est prise en compte.

2.2.5. Un contrat d'avenir peut-il succéder à un CES ou à un contrat insertion – revenu minimum d'activité?

OUI si cela permet de consolider le parcours professionnel du bénéficiaire. S'agissant de la succession de deux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi, on considère qu'il n'y a pas lieu d'observer un délai de carence.

2.2.6. Quelle est la durée d'une convention de contrat d'avenir ?

Les conventions de contrat d'avenir ont une durée égale à celle du contrat d'avenir, soit deux ans, renouvelable dans la limite de trente-six mois.

Pour les personnes âgées de plus de cinquante ans, les conventions de contrat d'avenir, et le contrat d'avenir lui-même, sont également de deux ans. Ces conventions peuvent faire l'objet de renouvellements dans la limite de trente-six mois, ce qui porte à cinq ans la durée totale du contrat.

2.2.7. Quels sont les cas de figure justifiant la conclusion d'un avenant ?

Il peut exister :

- des avenants portant la durée de la convention au-delà de deux ans lorsque cet allongement est nécessaire pour l'insertion durable du salarié ;
- des avenants modificatifs ayant trait à la vie de la convention et pouvant justifier une modification des éléments essentiels de la convention.

Les avenants aux conventions de contrat d'avenir sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales. Ils font l'objet d'une numérotation spécifique.

2.2.8. Quelles sont les conditions de renouvellement de la convention ?

- Avant le renouvellement, le référent ou l'organisme en charge du suivi et de la mise en œuvre du contrat d'avenir effectue un bilan des actions de formation et d'accompagnement réalisées.
- Le renouvellement n'est accordé que si l'employeur a bien rempli ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire pour l'accès du salarié à l'emploi durable. Le renouvellement devrait donc rester exceptionnel car la durée de la convention initiale doit normalement permettre de créer les conditions nécessaires à un retour vers l'emploi durable. Il en va de l'intérêt du bénéficiaire comme de l'organisme versant l'allocation.

2.2.9 Qui contrôle l'application de la convention ?

- Le contrôle de l'exécution de la convention est réalisé par le prescripteur du contrat ou par le référent chargé de suivre le parcours d'insertion du salarié. En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, l'exécutif de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ou le délégataire signataire de la convention, peut dénoncer la convention après avoir entendu les observations de l'employeur. En ce cas, il en informe l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent. En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de rembourser l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des aides de l'Etat et de l'activation de l'allocation, ainsi que le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat.
- Le contrôle des conditions nécessaires au versement des aides de l'Etat relève du CNASEA.
- Le contrôle du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au contrat de travail relève des services de l'Etat.

2.2.10. Quels sont les cas de résiliation d'une convention ?

La convention est résiliée de plein droit en cas de rupture du contrat de travail.

La convention peut être dénoncée par le prescripteur en cas de non respect par l'employeur des dispositions conventionnelles.

2.2.11. Quelles sont les voies de recours en cas de litige ?

- Les délibérations relatives au contrat d'avenir prises par les assemblées délibérantes du département ou de la commune peuvent être déferées au Préfet selon les règles de droit commun.
- En cas de refus de conventionnement de la part du prescripteur :
 - Les recours gracieux s'exercent auprès du prescripteur signataire de la convention ;
 - Les recours hiérarchiques s'exercent auprès du président du conseil général, du maire ou du président de l'établissement public intercommunal ;
 - Les recours contentieux s'exercent devant le tribunal administratif compétent.
- En cas de litige concernant le paiement de l'aide dégressive ou sa suspension, pendant le déroulement de la convention, l'employeur peut exercer un recours gracieux auprès du CNASEA. Le recours hiérarchique s'exerce auprès du Ministre en charge de l'emploi (DGEFP). Le recours contentieux s'exerce devant le tribunal administratif compétent.
- En cas de litige concernant la décision visant à dénoncer la convention et à demander le remboursement des sommes déjà perçues, l'employeur peut dans un délai de deux mois :
 - Exercer un recours gracieux auprès du prescripteur qui lui aura notifié par avis recommandé la dénonciation de la convention, ses motifs et ses conséquences financières. Une copie de cette notification de procédure de recouvrement sera transmise au CNASEA ;
 - Exercer un recours hiérarchique auprès soit du président du conseil général, soit du maire, soit du président de l'EPCI.

3. Le contrat de travail

3.1. Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail conclu en application de la convention de contrat d'avenir ?

- Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé et à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail, sauf en ce qui concerne les renouvellements qui ne sont pas limités. Il résulte de ce texte que les dispositions de l'article L. 122-3-11 relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables en l'espèce. Il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 122-3-4 du code du travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- Le contrat d'avenir comprend un volet emploi et un volet formation et accompagnement obligatoire.
- La durée de travail est de 26 heures par semaine.
- Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année, à condition qu'elle n'excède pas en moyenne 26 heures, et qu'elle ne dépasse pas la durée légale du travail. La durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite d'un tiers (supérieur ou inférieur) à la durée contractuelle. La rémunération est lissée sur le mois et calculée sur la base de 26 heures hebdomadaires. En vertu de l'article L.212-4-3 du code du travail, le refus du salarié d'accepter un changement dans la répartition de la durée du travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou une activité professionnelle non salariée.
- Sauf clauses conventionnelles prévoyant une durée moindre, la durée de la période d'essai est fixée à un mois.

3.2. Quelle est la rémunération du salarié ?

Sous réserve de clauses conventionnelles plus favorables, il perçoit une rémunération égale au SMIC.

3.3. Le salarié en contrat d'avenir continue-t-il à percevoir son allocation ?

Oui, sous les conditions suivantes :

Du montant d'allocation perçu avant l'entrée en vigueur dans le contrat d'avenir est déduit l'aide à l'employeur dont le montant est égal au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée sans déduction du forfait logement, soit 425,40 € en 2005.

Le salarié peut continuer donc dans certains cas à percevoir, en plus de son salaire, une partie de l'allocation qu'il percevait avant d'être en contrat d'avenir si celle-ci est supérieure à 425,40 euros. C'est le cas lorsque le salarié en contrat d'avenir perçoit un RMI dit familialisé ou encore lorsque l'ASS est majorée (pour les personnes de plus de cinquante ans par exemple).

3.4. Une personne en contrat d'avenir peut-elle continuer à percevoir des allocations complémentaires de l'Assedic ?

OUI. Une personne en contrat d'avenir peut percevoir des allocations complémentaires de l'Assedic dès lors qu'elle répond à trois conditions :

- la durée de son activité est inférieure à 136 h par mois ;
- le montant de son salaire est inférieur à 70 % du salaire pris en compte pour le calcul de ses droits au chômage (a priori, son dernier salaire) ;
- le cumul allocations chômage et salaire ne peut pas dépasser 18 mois, dans la limite de ses droits à l'allocation.

3.5. Le contrat de travail peut-il se cumuler avec une autre activité rémunérée ?

Le contrat d'avenir peut se cumuler avec une activité complémentaire dans la limite de la durée légale du travail applicable. Cependant, le contrat d'avenir s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et comportant des actions de formation et d'accompagnement le plus souvent hors temps de travail, les cas de cumul seront de fait très exceptionnels.

3.6. Comment ces salariés sont-ils décomptés dans le calcul des effectifs de l'établissement ?

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires de contrat d'avenir ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application 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.

3.7. Les conventions collectives sont-elles applicables ?

Le salarié en contrat d'avenir bénéficie de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur.

3.8. Le salarié en contrat d'avenir est-il électeur dans les élections de représentants du personnel ? Est-il également éligible ?

OUI il est électeur et il peut être candidat à une élection professionnelle. La Chambre sociale de la Cour de Cassation précise qu'un salarié exclu du calcul de l'effectif est éligible, dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise.

3.9. Comment sont calculés les droits à congés payés des salariés en contrat d'avenir ?

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié en contrat d'avenir a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif (article L.223-2 du code du travail). Les dispositions de l'article L.122-3-3 qui prévoient, par dérogation à l'article L.223-2, l'acquisition de droits à congés dès la première heure de travail s'appliquent pour le contrat d'avenir.

Par ailleurs, l'article L.212-4-2 du code du travail pose expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient donc d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, il convient d'inciter l'organisme employeur à faire bénéficier ses salariés en contrat d'avenir de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat.

3.10. Quels sont les cas de suspension du contrat ?

Le contrat d'avenir peut être suspendu pour que la personne puisse effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche.

Le contrat est également suspendu en cas de maladie, de congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun.

Comme pour tous les CDD (article L. 122-3-5 du code du travail), la suspension du contrat d'avenir, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque la rémunération n'est pas maintenue par l'employeur.

3.11. Quels sont les cas de rupture du contrat ?

- rupture à l'initiative du salarié lorsque cette rupture a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre poste en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L 900-3. En cas d'embauche à l'issue de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis ;
- rupture à l'initiative de l'employeur en cas de faute grave ;
- rupture en cas de force majeure ;
- rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties
- rupture à l'initiative du salarié ou de l'employeur, lorsque cette rupture intervient en cours de période d'essai ;

En cas de rupture du contrat ou lorsque le contrat n'est pas renouvelé, le salarié touche de nouveau les allocations qu'il percevait auparavant, jusqu'au réexamen de ses droits au titre du régime d'assurance chômage.

3.12. Quel est le circuit d'information en cas de suspension ou de rupture du contrat ?

Toute rupture ou suspension doit impérativement être signalée au CNASEA par l'employeur dans un délai de sept jours francs. Le CNASEA transmet alors l'information et les documents justificatifs fournis par l'employeur au prescripteur. Celui-ci en tire les conséquences en terme d'arrêt de versement des aides, de remboursement total ou partiel des aides ou des exonérations (voir partie VII).

3.13. Que se passe-t-il en cas d'arrêt maladie en cours de contrat d'avenir ?

Lorsqu'un salarié en contrat d'avenir est en arrêt de travail pour maladie, il perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Les dispositions des conventions collectives qui prévoient un maintien du salaire pendant le délai de carence de trois jours ou une indemnisation complémentaire au delà de ce délai sont applicables aux salariés en contrat d'avenir. Un employeur public peut décider de prendre en charge une telle indemnisation lorsqu'il le fait pour ses propres agents.

Pour les bénéficiaires de l'API et du RMI, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une prise en charge par le régime de sécurité sociale et lorsque son salaire n'est pas

maintenu par l'employeur, son allocation est augmentée d'un montant journalier égal à un trentième de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

4. Les personnes bénéficiaires

4.1. Qui peut être embauché dans le cadre du contrat d'avenir ?

Le contrat d'avenir est un contrat aidé à durée déterminée destiné aux :

- Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayant droit) ;
- Allocataires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- Allocataires de l'allocation de parent isolé ;

et justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations depuis au moins six mois au cours des 12 derniers mois à la date de la conclusion du contrat.

S'agissant des personnes dont les allocations se succèdent (basculement de l'API au RMI par exemple), la durée de six mois est appréciée de manière cumulative au regard du bénéfice des trois allocations.

Pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine ou qui ont été détenues, prévenues ou condamnées, la durée d'ancienneté de six mois n'est pas exigée, afin de favoriser leur réinsertion rapide dans le monde du travail.

4.2. Pourquoi fixer un critère d'ancienneté de six mois ?

Le contrat d'avenir doit permettre de réinsérer dans l'emploi les bénéficiaires du RMI, de l'ASS et de l'API qui en sont les plus éloignés. Afin de pas avoir pour effet pervers de diriger le contrat d'avenir vers les personnes immédiatement employables, une durée de six mois d'allocation a été retenue. La priorité doit être de proposer le contrat d'avenir aux personnes dont la situation les conduirait, sans changement, à rester allocataire sur une plus longue durée que celle du contrat d'avenir lui-même.

4.3. Qui est considéré comme « ayant-droit » pour l'allocation de RMI?

Sont considérés comme ayant droits au titre du RMI les conjoints et concubins d'une part, les enfants et autres personnes à charge de l'allocataire d'autre part. Les ayants-droit comme les allocataires peuvent conclure un contrat d'avenir.

S'agissant de l'allocation d'ASS ou d'API, seuls les allocataires ont accès à ce contrat.

4.4. A t-on l'obligation d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché dans le cadre d'un contrat d'avenir ?

NON, il n'est pas obligatoire d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché en contrat d'avenir.

4.5. Comment organise-t-on l'accès des maires à la liste des personnes au RMI, à l'ASS et à l'API résidant sur leur commune ?

En application de l'article L. 311-11 du code du travail, les maires ont, à leur demande, communication de la liste des demandeurs d'emploi. Dès lors que les informations concernant les bénéficiaires de l'ASS inscrits comme demandeurs d'emploi sont gérées par le service public de l'emploi (Agence nationale pour l'emploi et ASSEDIC), les communes peuvent accéder à la liste des personnes en ASS résidant dans leur commune.

Le CNASEA met à la disposition des collectivités territoriales et EPCI qui en font la demande des compteurs agrégés retraçant le nombre de bénéficiaires de l'allocation de RMI, d'ASS et d'API relevant de leur compétence territoriale, ainsi que des informations nominatives sur les bénéficiaires potentiels (voir point 7.9).

4.6. Un bénéficiaire du RMI peut-il contractualiser un contrat d'avenir avec un autre conseil général que celui qui lui verse l'allocation ?

NON, le critère de résidence prévaut.

5. Les employeurs

5.1. Qui peut embaucher en contrat d'avenir ?

Les mêmes employeurs que ceux de CES et CEC à savoir :

- les **collectivités territoriales** (communes, départements, régions et leurs groupements) ;

- les **personnes morales de droit public** (établissements publics nationaux qu'ils soient administratifs ou industriels et commerciaux, établissements publics locaux qu'ils soient administratifs ou industriels et commerciaux, les groupements d'intérêt public ...)
- les **organismes de droit privé à but non lucratif** (associations, fondations régulièrement déclarées, sociétés mutualistes régies par le code de la mutualité, organismes de prévoyance au sens du code de la sécurité sociale et du code rural, les comités d'entreprise, syndicats professionnels) ;
- les **personnes morales chargées de la gestion d'un service public** (sociétés HLM, EDF-GDF pour leurs missions de services publics et, plus précisément, pour les activités qu'elles exercent sous droit exclusif, comités professionnels de développement économique relevant de la loi du 22-06-1978 ou de textes particuliers, ordres professionnels, sociétés concessionnaires de services publics, cercles et foyers dans les armées, les centres techniques des Industries, les SEM lorsqu'elles se voient confier une mission de service public) ;
- les ateliers et chantiers d'insertion.

5.2. Quels contrats doivent être prioritairement mobilisés dans les établissements publics locaux d'enseignement ?

Les établissements publics locaux d'enseignement peuvent recourir aux CES jusqu'au 30 avril 2005 sur la base des dispositions du décret du 18 août 2004 relatif aux CES prévoyant un taux de prise en charge de 65 % à la charge de l'Etat. Tous les renouvellements et les remplacements de CES arrivés à échéance avant cette date doivent pouvoir être honorés.

Si aucune entrée nouvelle en CEC n'est possible à compter du 1^{er} janvier 2005, en revanche, les renouvellements des CEC en cours dans les EPLE peuvent être effectués dans les conditions déterminées à la date d'application de la convention initiale.

Là où l'initiative prise par les collectivités territoriales le permet, le recours aux contrats d'avenir dans les EPLE doit être promu. Parallèlement, les contrats d'avenir pourront succéder aux CES arrivés à terme dans les conditions prévues du point 2.2.4.

Là où le recours au contrat d'avenir n'est pas encore possible, la conclusion des contrats d'accompagnement dans l'emploi pourra se faire dans les conditions arrêtées par le préfet de région dans le cadre de l'enveloppe unique régionale.

5.3. Les structures de l'IAE peuvent-elles recourir au contrat d'avenir ?

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés au titre de l'article L 322-4-16-8 du code du travail, peuvent recourir au contrat d'avenir.

Les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent recourir au contrat d'avenir pour les besoins internes de leurs structures. Elles ne peuvent pas recourir à ce contrat dans le cadre des mises à disposition.

5.4. Les SCIC (sociétés coopératives d'intérêt collectif) peuvent-elles recourir au contrat d'avenir ?

Les SCIC sont des SA ou des SARL régies par le code du commerce. Elles rémunèrent leurs associés et ne peuvent donc pas être regardées comme des organismes privés à but non lucratif. Par ailleurs, elles ne sont pas investies d'une mission de service public. Par conséquent, elles ne peuvent recruter de salariés en contrat d'avenir. Elles peuvent par contre bénéficier des aides prévues pour les entreprises du secteur marchand (le CI-RMA notamment qui vise les mêmes publics).

5.5. Les groupements d'employeurs peuvent-ils conclure un contrat d'avenir ?

OUI, pour exercer des fonctions relatives au fonctionnement interne du groupement. Les personnes en contrat d'avenir ne peuvent être mises à la disposition des membres du groupement, dès lors que ces membres ne sont pas éligibles au contrat d'avenir.

5.6. Est-il possible de procéder à des mises à disposition de salariés en contrat d'avenir ?

Les mises à disposition de salariés en contrat d'avenir ne doivent être autorisées qu'à titre exceptionnel, et si des circonstances particulières le justifient. C'est notamment le cas lorsque :

- la structure qui souhaiterait faire travailler une personne en contrat d'avenir ne peut, pour des raisons juridiques, embaucher directement les salariés alors qu'elle relève du secteur non marchand (cas des écoles primaires qui ne sont pas des personnes morales) ;
- un accord de mise à disposition facilite la gestion de ces contrats et permet une organisation destinée à améliorer le suivi et l'insertion professionnelle des salariés (exemple des établissements mutualisateurs chargés de gérer pour le compte de plusieurs établissements publics locaux d'enseignement, l'ensemble des demandes de contrats d'avenir) ;

En toute hypothèse, le prescripteur de la convention doit être informé des mises à disposition effectuées par les employeurs au moment de la signature de la convention ou en cours de contrat. Il s'assure que les actions de formation et d'accompagnement peuvent se dérouler dans de bonnes conditions. En aucun cas, ces mises à disposition ne peuvent être faites au domicile de particuliers.

5.7. Une association n'ayant pas de salarié permanent peut-elle recruter en contrat d'avenir?

OUI si le prescripteur considère que l'encadrement effectif du bénéficiaire peut être assuré dans de bonnes conditions.

5.8. Les employeurs publics de contrats d'avenir peuvent-ils affilier leurs salariés à un régime spécifique d'assurance chômage ?

NON. Les employeurs publics de contrat d'avenir ont le choix entre deux options (article L.351-12 du code du travail) :

- L'auto-assurance. Il appartient dans ce cadre à l'employeur public d'assurer, le cas échéant, l'indemnisation de son ancien salarié en contrat d'avenir à l'issue du contrat.
- L'adhésion au régime général de l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non statutaires.

5.9. Les employeurs de contrat d'avenir doivent-ils affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire ?

OUI.

5.10. Y-a-t-il des activités qui ne peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat d'avenir ?

Les contrats d'avenir concernent des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Si la loi restreint les activités possibles, c'est pour éviter les phénomènes de concurrence avec des activités marchandes ainsi que la substitution avec les emplois privés et publics.

Le prescripteur doit en outre veiller à ce que le poste de travail ait un contenu permettant au salarié d'acquérir une expérience professionnelle réelle qu'il pourra faire valoir par la suite sur le marché du travail.

5.11. Le département ou la commune peuvent-ils par délibération de l'Assemblée arrêter une liste de secteurs d'activités qu'ils considèrent comme prioritaires ? Sur cette base, peuvent-ils refuser de signer un contrat d'avenir relevant d'un autre secteur ?

OUI. Les départements ou les communes peuvent décider d'arrêter une liste de secteurs qu'ils considèrent comme prioritaires, en raison notamment de motifs liés à l'efficacité de la politique d'insertion et aux besoins en emplois.

5.12. Un département, une commune ou un EPCI prescripteur peut-il refuser de conclure un contrat d'avenir avec un employeur ?

OUI. Le contrat d'avenir est un contrat qui a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RMI, de l'ASS et de l'API. L'aide versée à l'employeur est conditionnée à la réalisation d'actions d'accompagnement et de formation. Par conséquent, le versement de l'aide se fait sous la condition de l'appréciation des conditions de réalisation de ces actions.

6. Les actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE)

6.1. Les conventions de contrat d'avenir doivent-elles obligatoirement prévoir des actions de formation ou d'accompagnement ?

- OUI, la formation et l'accompagnement sont obligatoires. Ils sont, avec la durée du contrat lui-même, les garanties d'un retour durable à l'emploi.

En déterminant les conditions d'élaboration et de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié, la convention de contrat d'avenir a pour effet de préciser les mesures d'accompagnement et de formation adaptées à la situation de chaque bénéficiaire de contrat d'avenir.

- Le prescripteur désigne un référent chargé de suivre le bénéficiaire pendant son contrat d'avenir et de prendre toute disposition concourant à son insertion professionnelle
- Le contrat ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur
- Il est pris en compte pour la validation des acquis de l'expérience.

6.2. A qui incombe la mise en œuvre de ces actions ?

- **Les employeurs** sont au premier chef responsables de la mise en œuvre des actions d'accompagnement de formation nécessaires à l'insertion des personnes embauchées en contrat d'avenir. La mise en œuvre de l'accompagnement, de la formation et du tutorat est en effet une contrepartie essentielle de l'effort financier que consentent les collectivités territoriales et l'Etat engagés dans cette politique et constitue pour l'employeur un engagement.

Les salariés en contrat d'avenir dans les associations devront bénéficier des actions prévues au plan de formation et sont éligibles au droit individuel à la formation (DIF). Seul le bénéfice du congé individuel de formation (CIF) ne leur est pas ouvert.

Les organismes collecteurs (PROMOFAF et UNIFORMATION notamment) doivent être incités à veiller à ce que ces salariés puissent effectivement être pris en compte au titre de la formation dans les secteurs concernés.

Les établissements publics employeurs doivent donner accès aux formations qu'ils financent pour leur personnel propre ou la mise en œuvre de formations ad hoc.

- **Les collectivités territoriales**

Les collectivités territoriales ont depuis plusieurs années, au titre des compétences qui sont les leurs, mis en place des actions de formation et d'accompagnement :

- les conseils régionaux sont en charge de la formation professionnelle ;
- les conseils généraux sont en charge des plans départementaux d'insertion pour les bénéficiaires du RMI ;
- beaucoup de communes agissent par l'intermédiaire d'outils tels que les PLIE.

Les conditions d'articulation de ces actions avec les besoins en formation des bénéficiaires de contrat d'avenir doivent être analysés prioritairement par la commission départementale de pilotage.

- **L'Etat**

- Les actions de lutte contre l'illettrisme et les ateliers pédagogiques personnalisés doivent être mobilisés en tant que de besoin, conformément aux orientations de la commission de pilotage.

- L'ANPE mobilise son offre de service (entretiens, ateliers mis en place par l'ALE ...) dans les conditions déterminées par la commission départementale de pilotage.

- L'AFPA met en place pour les bénéficiaires de contrat d'avenir une offre de service spécifique dite "parcours de professionnalisation" dans le cadre du programme d'actions subventionnées par l'Etat. Ces salariés ont par ailleurs accès au module d'initiation à la navigation sur internet (NSI).

6.3. Les formations doivent-elles être organisées hors ou sur le temps de travail ?

Il appartient à l'employeur de déterminer si les actions ont lieu dans ou hors du temps de travail, en tenant compte des possibilités du salarié.

Ce dernier, en signant un contrat d'avenir, s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail.

Les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération, à l'exception de celles qui concernent les salariés des associations lorsque la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social l'a prévu.

6.4. Qu'est-ce que l'attestation de compétences ?

Pour poursuivre un projet professionnel ou un parcours de formation, ainsi qu'un élément pour l'accès à la validation des acquis de l'expérience, dans le respect des procédures spécifiques mises en place par chaque valideur. L'attestation de compétences décrit les activités réellement exercées et permet de repérer les compétences mises en œuvre. Il est possible de s'inspirer de l'attestation d'activités qui a été développée dans le cadre du programme nouveaux services-emplois jeunes.

7. Les aides et les exonérations de cotisations sociales patronales accordées à l'employeur

7.1. Quelles sont les aides pour l'embauche en contrat d'avenir ?

L'employeur reçoit :

- de la part du département ou de l'Etat : une aide forfaitaire à l'embauche correspondant au montant de l'allocation de RMI pour une personne isolée. Ce montant s'élève en 2005 à 425,40 euros par mois. L'aide est versée par l'Etat quand il s'agit d'allocataires de l'API ou de l'ASS. Elle est versée par le conseil général quand il s'agit de bénéficiaires du RMI.
- de la part de l'Etat : une aide calculée en pourcentage de la différence entre le SMIC et le montant de l'aide forfaitaire. Ce pourcentage est de 75 % la première année, 50 % la deuxième et 25 % la troisième.

Pour les ateliers et chantiers d'insertion qui sont des employeurs spécifiques en matière d'insertion professionnelle et disposent d'un savoir-faire pour l'accompagnement de ces publics, l'aide de l'Etat n'est pas dégressive.

7.2. Quelles sont les exonérations dont bénéficie l'employeur embauchant en contrat d'avenir ?

Ces embauches ouvrent droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée de la convention et dans la limite de 100 % du Smic.

Elles ouvrent également droit à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre l'effort de construction.

7.3. Qui procède au versement de l'aide de l'Etat ?

- Dans tous les cas, le CNASEA est chargé de verser aux employeurs le montant de l'aide dégressive de l'Etat.
- Il verse le montant de l'aide forfaitaire lorsque le contrat d'avenir a été signé avec un allocataire de l'ASS ou de l'API. Le premier versement intervient dès la signature de la convention et au plus tard dans le mois de l'embauche. Ce premier versement correspond à un mois d'aide.

Le CNASEA adresse ensuite à l'employeur tous les 3 mois un état de présence, que ce dernier devra renvoyer dans un délai d'un mois au CNASEA accompagné des bulletins de paie correspondants. Sur la base de ces documents, le CNASEA procède aux éventuelles régularisations (proratisation sur la base d'un trentième indivisible). En cas de non transmission de ces documents par l'employeur dans les délais, le CNASEA suspend ses paiements.

L'employeur doit en tout état de cause informer la collectivité ou l'organisme signataire et le CNASEA, dans les meilleurs délais, de toute suspension ou rupture du contrat.

- Le conseil général ou un organisme qu'il a désigné verse l'aide forfaitaire lorsque le salarié embauché est un bénéficiaire du RMI.

7.4. Qui est susceptible de bénéficier de la "prime à la sortie" dans le cas d'une embauche en CDI à l'issue d'un contrat d'avenir ?

Une aide forfaitaire de 1 500 euros est versée par l'Etat à l'employeur du contrat d'avenir dont le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée dans sa propre structure. L'embauche doit intervenir avant la fin du contrat d'avenir. Le salarié doit effectuer au minimum six mois de présence effective chez l'employeur.

La demande de versement de la prime est adressée au CNASEA par l'employeur qui transmet à cet organisme une copie du contrat de travail. Le CNASEA verse la prime après vérification des conditions d'octroi de cette aide.

7.5. Le contrat d'avenir induit-il des charges nouvelles pour le département ou les communes ?

La création du contrat d'avenir n'impose pas d'obligation aux communes et aux départements.

Il s'agit cependant d'un outil utile au service de leurs politiques de développement des services pour des besoins collectifs non satisfaits et d'insertion des bénéficiaires de minima sociaux. Cet outil, en accélérant le rythme de sortie des titulaires de minima sociaux vers l'emploi, générera une économie en termes d'allocations sociales.

Son financement repose sur l'activation du RMI (à la charge du conseil général) de l'ASS et de l'API (à la charge de l'Etat), et sur une aide de l'Etat dégressive sur trois ans. Le coût de l'emploi à la charge de l'employeur, après déduction de l'activation des minima sociaux et de l'aide de l'Etat est très faible.

Il s'agit donc d'un outil, largement financé par l'Etat, mis à la disposition de ces collectivités territoriales.

7.6. Le département de résidence du bénéficiaire du RMI peut-il contractualiser une convention de contrat d'avenir avec un employeur d'un autre département ?

Le contrat d'avenir permet aux conseils généraux d'activer les dépenses de solidarité servies au titre de l'allocation RMI en une aide à l'emploi. Par conséquent, seul le département de résidence du bénéficiaire de RMI a vocation à verser cette aide à l'employeur. Il revient donc au département de résidence du bénéficiaire de RMI de décider s'il souhaite contractualiser avec un employeur situé dans un autre département.

7.7. Quelles sont les situations entraînant le reversement total ou partiel des aides perçues par l'employeur ?

- En cas d'incapacités médicalement constatées, d'accident du travail ou de congé maternité ouvrant droit à indemnités journalières de sécurité sociale, les aides relatives à cette période ne sont plus versées et l'employeur doit reverser les sommes indûment perçues, excepté lorsque l'employeur continue de rémunérer le salarié.
- En cas de suspension ou de rupture du contrat, l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des diverses aides doivent être reversées au CNASEA et le cas échéant au conseil général pour les heures de travail non effectuées.
- En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de rembourser l'ensemble des aides perçues au titre du contrat d'avenir sur toute la période du contrat et de s'acquitter des cotisations patronales de sécurité sociale ayant donné lieu à exonération.

7.8. Quelle est la collectivité débitrice lorsqu'une personne cumule le bénéfice de plusieurs allocations ?

En cas de cumul d'allocations ASS/RMI/API, le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de bénéficiaire de l'allocation dont le montant est le plus important. Si le montant d'ASS ou d'API est le plus important, le versement de l'aide à l'employeur est à la charge de l'Etat ; si le montant de RMI est le plus important, le versement de l'aide à l'employeur est à la charge du conseil général. Le montant de l'aide à l'employeur est déduit de l'allocation dont le montant est le plus important .

En cas de cumul RMI-ASS et lorsque le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de bénéficiaire de l'ASS, le montant de l'allocation de RMI est diminué du montant de l'aide à l'employeur à compter de la révision trimestrielle du droit.

De même, en cas de cumul ASS-API et lorsque le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de bénéficiaire de l'ASS, le montant de l'API est diminué du montant de l'aide à l'employeur à compter de la révision trimestrielle du droit.

En revanche, en cas de cumul API-RMI et lorsque le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité de bénéficiaire du RMI, le montant de l'API n'est pas diminué du montant de l'aide à l'employeur.

8. La mise en œuvre et le pilotage de la mesure

8.1. Quel est le rôle du conseil général, de la commune ou de l'EPCI ?

- La prescription du contrat d'avenir est placée sous la responsabilité du président du Conseil Général ou du maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou le cas échéant du président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale. La prescription des contrats d'avenir peut être déléguée par voie de convention ;
- L'exécutif de la collectivité territoriale ou de l'EPCI désigne un référent pour assurer le suivi des contrats d'avenir ;
- Ce référent veille au bon déroulement du contrat et notamment à l'effectivité des actions d'accompagnement et de formation.

8.2. Qui met en œuvre le contrat d'avenir ?

Les collectivités territoriales et les EPCI ont la responsabilité de la mise en œuvre de ces contrats.

La collectivité territoriale ou l'EPCI peut confier par convention la mise en œuvre des contrats d'avenir conclus pour les habitants de son ressort à un délégataire, par exemple aux organismes mentionnés au L. 322-4-11 et à l'article L. 311-1 du code du travail (maison de l'emploi, ALE, PLIE, mission locale, etc).

8.3. Quelle est la composition et le rôle de la commission de pilotage présidée par le président du conseil général et le préfet ?

La mise en œuvre et la coordination des actions relatives à la politique des contrats d'avenir sont assurées par une commission de pilotage présidée par le président du conseil général et le Préfet à laquelle sont associés les communes et les EPCI engagés dans la mise en œuvre du contrat d'avenir, ainsi que des membres qualifiés.

- Les modalités de composition et d'organisation de la commission de pilotage sont librement arrêtées en fonction des caractéristiques locales, tout en garantissant une représentation des principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des contrats d'avenir. Outre les élus, elle doit comprendre des représentants du SPE (ANPE, Assédic, AFPA).
- Cette commission a pour mission de :
 - *favoriser une approche globale et cohérente* des actions du SPE et du Plan départemental d'insertion sur la base d'un diagnostic partagé entre le SPE et le Conseil général ;
 - *établir un plan d'action destiné à assurer la montée en charge du contrat d'avenir* sur la base d'objectifs prévisionnels déclinés au niveau départemental et infra-départemental. Ce plan d'action peut par exemple définir les principaux besoins collectifs non satisfaits et la nature de l'offre d'insertion dans un territoire ;
 - recenser les personnes bénéficiaires du RMI, de l'ASS et de l'API depuis plus de six mois sur le territoire, ainsi que le nombre prévisionnel de contrats d'avenir susceptibles d'être prescrits par les communes, le département ou l'EPCI ;
 - prévoir les modalités de participation des différentes parties au financement de l'accompagnement, et de la formation ;
 - organiser les modalités du suivi personnalisé des bénéficiaires de ce contrat ;
 - envisager des partenariats stratégiques (branches, conseils régionaux, OPCA...);
 - partager les résultats atteints.

8.4. La commission de pilotage peut-elle se réunir en l'absence du décret prévoyant sa création ?

Sans attendre la parution des dispositions réglementaires, il appartient au préfet de prendre l'attache du Président du Conseil Général pour constituer un groupe de travail et organiser la signature des

conventions de contrat d'avenir. La signature de ces conventions peut ainsi intervenir dès l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires.

8.5. Quel est le rôle du CNASEA ?

- Il est chargé de vérifier l'éligibilité des bénéficiaires de minima sociaux ;
- Il est chargé du versement des aides de l'Etat aux employeurs ;
- Il est chargé de la saisie des documents Cerfa ;
- Il est chargé de la constitution de la base de données extranet.

8.6. De quelle façon le préfet et les collectivités territoriales accèderont-ils aux informations relatives au contrat d'avenir ?

Le CNASEA met à disposition du ministère et de ses services déconcentrés les données nécessaires au suivi et au pilotage physico-financier de ce dispositif par un extranet. Cet extranet, pour lequel des informations complémentaires sur les conditions d'accès vous seront données très prochainement, comprend :

- Des données individuelles et nominatives permettant le suivi, le pilotage et le contrôle des conventions d'objectifs et des conventions de contrat d'avenir ;
- Des données agrégées et des indicateurs permettant l'analyse ;
- Des données de pilotage physico-financier ;

Dans le cadre des commissions de pilotage, les services de l'Etat de mettent à disposition des autres membres du comité les informations nécessaires au pilotage et au suivi du contrat d'avenir.

L'extranet Syracuse, (<http://syracuse.cnasea.fr>) contiendra des informations synthétiques de niveau départemental, régional et national. Son accès est protégé par un mot de passe communiqué chaque année aux DDTEFP.

8.7. Comment sont comptabilisées les entrées en contrat d'avenir ?

La DARES comptabilise les conventions signées et prises en charge dans le mois : nombre de conventions initiales + nombre d'avenants.

Les entrées et les stocks sont disponibles dans les tableaux de bord mensuels. Entrées et stocks sont calculés chaque mois à partir d'un fichier qui comporte tous les mouvements intervenus dans le mois (convention initiale, renouvellement, rupture) et transmis par le CNASEA.

L'intranet DARES comporte des tableaux mensuels et / ou trimestriels sur des caractéristiques plus fines. Les objectifs prévisionnels d'embauches déclarés dans la convention d'objectifs sont également disponibles sur l'intranet.

8.8. Quel est le rôle des DDTEFP et des DRTEFP ?

- *en direction des collectivités territoriales* : les services de l'Etat doivent se rapprocher des conseils généraux et des communes afin de permettre la signature des actes conventionnels nécessaires à la mise en œuvre des contrats d'avenir, notamment les conventions d'objectif. Les directions régionales contribuent à cette négociation par la réflexion globale qu'elles conduisent avec les conseils régionaux sur l'articulation entre l'emploi et la formation.
- *en direction des employeurs potentiels* (associations, collectivités territoriales) : les services de l'Etat doivent mobiliser les employeurs partenaires de politiques publiques, notamment ceux déjà utilisateurs de contrats aidés ;
- *en direction des bénéficiaires* en prenant appui sur les réseaux des services sociaux des collectivités territoriales, des CCAS-CIAS, du réseau de l'ANPE, des CAF et des MSA, pour la diffusion des informations de base.

8.9. Comment le SPE peut-il apporter un appui à la stratégie territoriale des collectivités pour la mise en œuvre du contrat d'avenir ?

L'Etat contribue à :

- l'analyse des besoins collectifs non satisfaits et des gisements d'emplois. Il s'agit notamment de partager avec les collectivités et les employeurs les éléments issus des diagnostics SPE, NSEJ, DLA, CPE, CBE, services ... ;
- l'expertise des publics – et notamment l'articulation avec les objectifs poursuivis par l'enveloppe unique régionale ;
- l'appui aux employeurs pour la définition du poste de travail prenant en compte la durée de 2 ans. Dans le prolongement de son action pour construire une offre d'insertion, l'Etat a la capacité de mobiliser les moyens nouveaux en faveur de l'IAE (aide à l'accompagnement dans les ateliers et chantiers d'insertion, Fonds départemental d'insertion), ainsi que les dispositifs locaux d'accompagnement.

Au niveau national, des accords cadres soutiendront cette dynamique.

8.10. Quel est le rôle de l'ANPE ?

- L'ANPE informe les bénéficiaires potentiels des contrats d'avenir.
- L'ANPE informe les employeurs du secteur non marchand sur ce dispositif. Elle recueille les offres d'emploi relatives au contrat d'avenir.
- L'ANPE signe les conventions de contrat d'avenir lorsqu'elle est délégataire d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI.
- L'ANPE mobilise l'ensemble des outils de droit commun (ateliers, entretiens) pour les personnes bénéficiaires de ce contrat.
- L'ANPE propose une offre de service (accompagnement individualisé des salariés en contrat d'avenir).
- Les salariés en contrat d'avenir précédemment inscrits à l'ANPE sont transférés en catégorie 5.

8.11. Quels sont les outils de communication ?

La communication doit se faire en direction des relais, des prescripteurs et des bénéficiaires finaux.

Un *kit* complet de communication sur le contrat d'avenir sera diffusé aux DRTEFP et DDTFEP. Il comprendra un diaporama pour l'animation de réunions d'information, un livret pour l'employeur (questions-réponses), des affichettes et des dépliants pour les bénéficiaires (un kit par service).

Des affichettes et des dépliants-bénéficiaires seront par ailleurs diffusés en nombre, d'ici fin mars selon une première diffusion nationale (200 000 exemplaires).



CONTRAT D'AVENIR



CONVENTION D'OBJECTIFS

CONVENTION D'OBJECTIFS - CONTRATS D'AVENIR

Complétez intégralement le volet relatif à la convention (en utilisant de préférence un stylo à bille. Assurez-vous de la lisibilité du dernier exemplaire).

-1- Le volet blanc est transmis par le Préfet (DDTEFP) au CNASEA.

-2- Le volet rose est conservé par le Préfet (DDTEFP).

-3- Le volet bleu est conservé par la collectivité territoriale ou l'EPCI signataire de la convention d'objectifs. Le cas échéant, il adresse copie au prescripteur des conventions des contrats d'objectifs si celui-ci est différent de la collectivité territoriale signataire ou de l'EPCI;

-4- Le volet jaune est transmis par la collectivité territoriale ou l'EPCI signataire au conseil général.

La présente convention est conclue en application des dispositions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 322-4-10, au premier alinéa de l'article L. 322-4-11, aux deux premiers alinéas du II et au III de l'article L. 322-4-12 ainsi qu'aux articles L. 322-4-13, R. 322-17-2, et suivants du code du travail.

OBJET DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS DU CONTRAT D'AVENIR

Elle détermine les objectifs annuels et pluriannuels d'entrées en contrat d'avenir.

Elle engage la signature du représentant de l'Etat pour la conclusion des conventions de contrat d'avenir en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 322-4-10 du code du travail dans la limite de l'objectif quantitatif prévu à la présente convention.

Elle détermine le cas échéant les organismes ayant reçu délégation de compétences de la collectivité territoriale signataire ou de l'EPCI en application des dispositions prévues à l'article R. 322-17-3 du code du travail.

ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS DU CONTRAT D'AVENIR

a) La collectivité territoriale (département, commune) ou l'EPCI signataire de la présente convention s'engage à mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires à favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés en contrat d'avenir. Il désigne à cet effet un référent chargé du suivi du bénéficiaire.

La collectivité territoriale ou l'EPCI joint à la présente convention d'objectifs les conventions de délégation conclues en application de l'article R.322-17-3 du code du travail relatives à la prescription et à la mise en oeuvre du contrat d'avenir.

b) Lorsque les personnes embauchées sont bénéficiaires du RMI, le département s'engage par la présente convention à assurer le versement de l'aide mentionnée au premier alinéa du II de l'article L. 322-4-10 du code du travail dans la limite des entrées prévues dans la convention initiale ou par avenant à la présente convention.

Lorsque le signataire est une commune ou un EPCI, et que les personnes embauchées sont bénéficiaires du RMI, la commune ou l'EPCI joint à la présente convention d'objectifs la convention conclue avec le département conformément à l'article R.322-17-2 du code du travail.

c) L'Etat s'engage à assurer par la présente convention le versement des aides d'Etat en application des dispositions prévues au deuxième alinéa du II de l'article L.322-4-12 du code du travail et au I de l'article R. 322-17-9 et de l'aide mentionnée au III de l'article R. 322-17-9 dans la limite des entrées prévues dans la convention.



CONTRAT D'AVENIR

LE PRESCRIPTEUR :

DÉPARTEMENT DE _____

COMMUNE DE _____

EPCI DE _____

ORGANISME DÉLÉGATAIRE _____



CONVENTION CONCLUE AVEC L'EMPLOYEUR ET LE BÉNÉFICIAIRE

Articles L.332-4-10 à L.322-4-13 du Code du Travail

Cachet du prescripteur

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au prescripteur de la présente convention ou au CNASEA ou à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales

CONTRAT D'AVENIR

CONVENTION CONCLUE AVEC L'EMPLOYEUR
ET LE BÉNÉFICIAIRE



Cadre réservé au prescripteur		
CA	_____	_____
	n° de convention d'objectif	n° CA avenant
Date de dépôt de la demande :	_____	_____
Date de début de la convention :	_____	_____
Date de fin prévue de la convention :	_____	_____
Numéro IDE :	_____	_____



12500*01

L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____
Adresse : _____
Code postal : _____
Commune : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____
Code postal : _____
Commune : _____
Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code APE : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salariés au 31 décembre : _____

Atelier et Chantier d'insertion : oui non

Paiement par virement : bancaire CCP

Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent :

URSSAF

MSA

AUTRE

LE SALARIÉ

M. Mme Mlle Nom : _____ Prénom : _____

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____ N° de SS : _____

Né(e) le _____ Nationalité : France

Adresse : _____ Union européenne

_____ Hors Union européenne

Code postal : _____ Commune : _____

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est-il inscrit à l'ANPE ? oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Sans emploi : oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire RMI : oui non ASS : oui non API : oui non

Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 mois et plus

Le salarié est-il reconnu travailleur handicapé ? oui non

LE CONTRAT

Date d'embauche : _____

Date prévue de fin de contrat : _____

Emploi proposé : (tableau 3) _____

Salaire brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié (en heures) : _____

Durée collective de travail appliquée dans l'établissement (en heures) : _____ annuelle

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. Le prescripteur, l'employeur et le salarié signent la présente convention.
3. L'employeur fournit au prescripteur (département, commune, EPCI, organismes délégataires) un RIB ou un RIP pour le versement des aides effectué par le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA).
4. Le feuillet blanc original est transmis par le prescripteur au CNASEA qui en adresse copie à **la collectivité territoriale** ou à l'organisme payeur de l'activation
5. Le feuillet vert est conservé par le prescripteur ;
6. Les feuillets bleu et rose sont remis à l'employeur. Celui-ci envoie le feuillet rose à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales ;
7. Le feuillet jaune est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION**TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR**

- 10 Commune
- 11 EPCI
- 21 Département
- 22 Région
- 50 Association, fondation
- 60 Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)
- 70 Etablissement public d'enseignement (lycée, collège)
- 80 Etablissement sanitaire public
- 90 Autre établissement public

TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION

- 70 Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire
(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)
- 60 Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
(Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)
- 50 Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). *(Diplôme non obtenu)*
- 51 Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)
- 40 Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien
Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)
- 30 Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)
- 20 Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Écoles d'Ingénieurs
(Equivalent au niveau II de l'Éducation Nationale)
- 10 Troisième cycle ou Ecole d'ingénieur
(Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)

TABLEAU 3 : EMPLOI PROPOSÉ

- 01 Assistant aide à domicile
- 02 Assistant maternel ou aide assistant maternel
- 03 Assistant personnes âgées
- 04 Assistant aux autres catégories de personnes
- 05 Agent d'entretien et nettoyage
- 06 Agent de sécurité et de surveillance
- 07 Agent d'accueil et d'information
- 08 Secrétaire bureautique
- 09 Autre agent administratif
- 10 Personnel hotellerie et restauration
- 11 Personnel distribution et vente
- 12 Professionnel des arts et du spectacle
- 13 Personnel d'éducation et de surveillance d'établissement d'enseignement
- 14 animateur socio-culturel
- 15 animateur sportif
- 16 Personnel médical et paramédical
- 17 Profession liée à la nature et à l'environnement
- 18 Ouvrier du bâtiment, travaux public
- 19 Ouvrier transport et manutention
- 20 Ouvrier mécanique, électricité et électronique
- 21 Autre ouvrier
- 22 Personnel de type artisanal
- 23 Technicien et cadre technique
- 24 Cadre

CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT D'AVENIR

La présente convention est conclue en application des articles L.322-4-10 à L. 322-4-13 et R. 322-17 et suivants du code du travail pris en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

L'employeur s'engage à avoir pris connaissance de ces dispositions législatives et réglementaires en signant la présente convention.

L'embauche ne peut avoir lieu avant la signature de la convention.

Engagements des parties :

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention et au contrat de travail qui y est associé.

Il met en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention.

Il informe le salarié de ses droits et obligations.

Le salarié s'engage à respecter les conditions de la convention et du contrat de travail et à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Le prescripteur (département, commune, EPCI, ou organisme délégataire) s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié dans l'emploi durable sont mobilisés et désigne à cet effet un référent.

Nature du contrat de travail contrat d'avenir

Le contrat d'avenir est un contrat de travail à durée déterminée de 24 mois, qui peut être renouvelé une fois pour une durée de 12 mois. Les personnes de plus de 50 ans peuvent bénéficier d'une durée totale en contrat d'avenir de 60 mois.

La durée hebdomadaire est de vingt-six heures. Elle peut faire l'objet d'une modulation sur tout ou partie de l'année.

Aides à l'embauche

S'agissant des bénéficiaires du RMI, le département ou un organisme désigné à cet effet verse une aide forfaitaire égale au montant de l'allocation du RMI pour une personne isolée.

S'agissant des bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, l'Etat verse une aide forfaitaire égale au montant du RMI pour une personne isolée.

L'Etat verse à l'employeur, mensuellement par avance, une aide en % de la différence entre le SMIC et le montant de l'aide forfaitaire.

Les aides de l'Etat sont versées à l'employeur par le CNASEA.

L'employeur doit communiquer chaque trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité.

L'Etat apporte une aide à l'employeur en cas d'embauche du bénéficiaire en contrat à durée indéterminée.

L'employeur qui souhaite bénéficier de cette aide rattachée à l'embauche en contrat à durée indéterminée du salarié avant l'issue du contrat d'avenir, adresse au CNASEA la copie du contrat de travail ainsi que la copie du bulletin de salaire justifiant de la présence effective du salarié dans les six mois suivant la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée.

Exonération de cotisations

Le contrat d'avenir donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite du SMIC.

Rupture, suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides.

L'employeur doit signaler dans un délai de sept jours francs, au CNASEA, et pour les bénéficiaires du RMI au département ou à l'organisme désigné par ce dernier, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la convention dans les cas non mentionnés au II de l'article R.322-17-8 ou de dénonciation de la convention par le prescripteur, l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues et de rembourser à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales, les cotisations sociales ayant fait l'objet de l'exonération.