

# Le contrat d'avenir

## Synthèse

Les contrats d'avenir sont destinés à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). 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 et peut dans certains cas continuer de percevoir une part de son allocation d'origine (RMI, ASS, AAH ou API), diminuée du montant de l'aide forfaitaire versée à l'employeur. Il bénéficie par ailleurs obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

## A savoir

Le contrat d'avenir, créé par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

## Fiche détaillée

### Quels sont les bénéficiaires ?

Le contrat d'avenir s'adresse aux bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Il n'est pas nécessaire d'être inscrit à l'ANPE pour pouvoir conclure un tel contrat.

Le contrat d'avenir peut tenir lieu de contrat d'insertion que tout bénéficiaire du RMI doit conclure dans les 3 mois qui suivent la mise en paiement de l'allocation de RMI.

Sont considérés comme « ayant droit » de l'allocataire du RMI, susceptibles à ce titre de conclure un contrat d'avenir, le conjoint ou le concubin de l'allocataire ainsi que ses enfants et autres personnes à charge.

### Quels sont les employeurs concernés ?

La possibilité de conclure un contrat d'avenir est ouverte aux employeurs du secteur non marchand appartenant aux catégories suivantes :

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- les autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations ;
- les structures d'insertion par l'activité économique, notamment [les ateliers et chantiers d'insertion](#).

### Quel est le rôle des collectivités territoriales ?

Le département ou la commune de résidence du bénéficiaire ou, le cas échéant, l'EPCI auquel appartient la commune est chargé d'assurer la mise en oeuvre du contrat d'avenir soit directement, soit en délégation par convention à un organisme (ANPE, Maison de l'emploi, PLIE, mission locale...).

Pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé et de l'allocation aux adultes handicapés, l'Etat peut, dans les mêmes conditions, assurer la mise en oeuvre du contrat d'avenir.

Dans chaque département, une commission de pilotage coordonne la mise en oeuvre du contrat d'avenir. Placée sous la coprésidence du président du Conseil général et du représentant de l'Etat dans le département, elle comprend notamment des représentants des maires des communes ou des présidents des EPCI exerçant la compétence de mise en oeuvre du contrat d'avenir.

Enfin, le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'EPCI désigne, dès la conclusion de la convention de contrat d'avenir, une personne physique chargée d'assurer, en tant que référent, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat.

La mission de référent peut également être confiée à un organisme chargé du placement ou de l'insertion, notamment à une maison de l'emploi ou à l'un des organismes participant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 311-1 du Code du travail. Le cas échéant, le référent peut être la personne physique chargée d'élaborer le contrat d'insertion avec l'allocataire du RMI.

### Quelles sont les formalités ?

#### Contrat d'avenir mis en oeuvre par une collectivité territoriale

La mise en oeuvre du contrat d'avenir nécessite : une convention d'objectifs entre le département, la commune ou l'EPCI et l'Etat qui détermine, le nombre de contrats d'avenir pouvant être conclus et éventuellement les organismes délégataires (maisons de l'emploi, missions locales, organismes assurant ou participant au service public de l'emploi,...). habilités à conclure des contrats d'avenir.

La convention d'objectifs doit être conforme à un modèle type ([Cerfa n°12499\\*01](#)) disponible sur le site Internet [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).

Une convention individuelle entre le prescripteur (le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'EPCI ou l'organisme ayant reçu délégation), le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues et l'employeur concerné. Cette convention individuelle doit être signée préalablement à la conclusion du contrat de travail.

#### Contrat d'avenir mis en oeuvre par l'Etat

Lorsque l'Etat assure la mise en oeuvre du contrat d'avenir (ce qui est possible lorsque ce contrat est conclu avec un bénéficiaire de l'ASS, de l'API ou de l'AAH), la conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le représentant de l'Etat (l'Agence nationale pour l'emploi) et l'employeur concerné. Cette convention individuelle doit être signée préalablement à la conclusion du contrat de travail.

## Objet de la convention individuelle

La convention individuelle de contrat d'avenir :  
matérialise l'engagement entre les parties au contrat ;  
définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir ;  
fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en oeuvre à son profit ;  
désigne le référent chargé par le prescripteur de suivre le parcours d'insertion du bénéficiaire du contrat ;  
a une durée égale à celle du contrat d'avenir.

Le non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, peut, au terme de la procédure prévue par l'article R. 5134-52 du code du travail, conduire à la dénonciation de ladite convention, avec l'obligation pour l'employeur de rembourser les aides perçues et de verser les cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré.

La convention individuelle de contrat d'avenir est établie selon un modèle type ([Cerfa n°12500\\*01](#)), disponible sur le site Internet [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

## Expérimentations menées dans le cadre de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 ou de l'article 52 de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007

Dans le cadre des expérimentations visant à faciliter l'accès aux contrats de travail aidés (contrat d'avenir dans le secteur non-marchand, contrat insertion-revenu minimum d'activité dans le secteur marchand) conduites par les conseils généraux volontaires (bénéficiaires du RMI) et par les services de l'Etat (bénéficiaires de l'ASS, de l'AAH ou de l'API), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a élaboré deux formulaires CERFA spécifiques dont l'utilisation est obligatoire : convention avec l'employeur ([cerfa 13620\\*01](#)) et annexe à la convention financière ([cerfa n°51235#01](#)).

## 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. 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.

## 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 doit préalablement au renouvellement du contrat adresser, selon le cas, au représentant de l'Etat, à la collectivité territoriale ou à l'EPCI signataire de la convention initiale ou à l'Agence nationale pour l'emploi ou au délégataire toute demande de renouvellement de la convention. Le renouvellement du contrat prend effet à la date de renouvellement de la convention.

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

## 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.

Parallèlement à son salaire, le salarié en contrat d'avenir peut dans certains cas continuer à percevoir l'allocation dont il bénéficiait à l'entrée de son contrat (RMI, API, ASS ou AAH) : le montant de cette allocation est diminué du montant de l'aide versée à l'employeur, soit le montant du RMI accordée à une personne isolée (447,91 € pour 2008). En pratique, c'est donc uniquement si le montant d'allocation est supérieur au montant de cette aide qu'un reliquat d'allocation sera versé au salarié en contrat d'avenir. Il conserve en outre les droits qui lui sont garantis en qualité de bénéficiaire de minimum social (comme, par exemple, l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle, la CMU). Par conséquent, les salariés en contrat d'avenir ne bénéficient ni du cumul de leur allocation avec le revenu tiré du contrat d'avenir pendant les trois premiers mois de la reprise d'activité, ni du versement d'une prime forfaitaire mensuelle de 150 € pendant 9 mois prévus par le décret n°2006-1197 du 29 septembre 2006 (JO du 30), appli cable depuis le 1er octobre 2006.

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, ce contrat 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 (API, RMI ou ASS ou AAH selon le cas) est maintenu ou rétabli jusqu'au réexamen de ses droits à l'allocation et à l'assurance chômage.

Une [prime de retour à l'emploi](#) peut être attribuée aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), du revenu minimum d'insertion (RMI) ou de l'allocation de parent isolé (API) 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.

## 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.

## 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 l'allocation de RMI garanti à une personne isolée (soit 447,91 euros au 1er janvier 2008).

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 plus 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 du RMI pour une personne isolée (soit 447,91 € par mois au 1er janvier 2008). Cette aide est versée par l'Etat (via le Cnasea) ou le Conseil général selon l'allocation d'origine perçue par le salarié embauché : ASS, API ou AAH pour le premier cas, RMI pour le second. A compter du 15 octobre 2006, l'Etat verse une partie du coût de l'aide à la charge du département (12%), ce qui reste neutre en terme de montant d'aide pour l'employeur.

Le Conseil général peut confier le service de l'aide à l'employeur à l'un des organismes suivants : CAF, caisse de MSA, 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 ; toutefois, par dérogation et pour les conventions de contrat d'avenir conclues avant le 1er janvier 2008, l'aide est fixée à 90 % du montant ainsi calculé pour les six premiers mois d'exécution du contrat et à 75 % pour les six mois suivants ;

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. 323-10 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 le 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 au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea) qui assure le versement de l'aide.

## Obligations déclaratives de l'employeur

L'employeur doit communiquer chaque trimestre 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 le 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.