

## Le Contrat d'Avenir

*Le contrat d'avenir est un moyen de recrutement souple assorti d'aides permettant de favoriser l'embauche de bénéficiaires du RMI, ASS, API, AAH.*

### Contrat à Durée Déterminée

#### Aides financières

- Aide à l'embauche d'environ 448 €/ mois.
- Aide dégressive (75 à 50% de la différence entre le salaire versé et l'aide à l'embauche reçue).

#### Exonérations de charges

- Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales dans la limite du SMIC.
- Exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe de participation à l'effort de construction.

### Les salariés concernés

Le contrat d'avenir est réservé aux **personnes bénéficiant des minima sociaux** : Revenu minimal d'insertion, Allocation Spécifique Solidarité, Allocation Parent Isolé, Allocation Adulte Handicapés.

### La période d'essai

La période d'essai éventuelle est de **un mois au plus**.

### Les horaires de travail

La durée hebdomadaire de travail est de **26 heures en moyenne** avec possibilité de modulation, sans pouvoir dépasser les 35 heures.

### Les actions de formation

Des **actions de formation et d'accompagnement** sont obligatoirement organisées au bénéfice du salarié. Elles sont définies dans la convention conclue préalablement à l'embauche. Les actions de formation se déroulent **pendant ou hors du temps de travail**.

**Le salarié est suivi par un référent.** Un bilan est effectué tout les 6 mois.

L'employeur délivre en fin de contrat une **attestation de compétences** (description des activités exercées, repérages des compétences mises en œuvre etc.).

### La rémunération versée

La Rémunération **minimale doit être égale au SMIC**.

### La durée du contrat

Le contrat d'avenir est conclu pour une **durée de deux ans minimum** renouvelable 12 mois (soit **3 ans**). Elle peut être portée jusqu'à 5 ans pour des personnes de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés.

### La suspension ou rupture du contrat

**Le contrat peut être suspendu** à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

**Le contrat est rompu** de plein droit pour deux motifs :

- Embauche du salarié en CDI / CDD d'au moins 6 mois.
- Participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

#### Pratique :

**Conclusion d'une convention** entre le président du conseil général ou le maire (ou le délégataire ANPE), le salarié bénéficiaire et l'employeur. La convention doit définir le projet professionnel en fixant :

- Les conditions d'accompagnement dans l'emploi du salarié.
- Les actions de formation ou de validations des acquis de l'expérience qui doivent être mises en œuvre.

**Conclusion d'un contrat de travail** avec le salarié bénéficiaire.

Infos pratiques : **ANPE** (aide au recrutement et conseil à l'élaboration du dossier de demande de convention) et **CNASEA** (versement des aides).