



## LE CONTRAT D'AVENIR

Ce nouveau contrat de travail aidé, créé par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, doit porter sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

### BENEFICIAIRES

#### ▪ En tant qu'employeur

Ce contrat est réservé aux employeurs du secteur non marchand :

- 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)

#### ▪ En tant que futur salarié

Ce contrat est destiné aux personnes bénéficiant, depuis au moins 6 mois, soit :

- Du RMI
- De l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- De l'allocation de parent isolé (API)
- De l'allocation adultes handicapés (AAH)

### DUREE DU CONTRAT D'AVENIR

Il 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 bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois (soit un total de 5 ans)
- Par dérogation et dans des cas particuliers tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste, le préfet peut prévoir une durée réduite, comprise entre 6 et 24 mois

### TEMPS DE TRAVAIL

Le contrat est conclu pour une durée de **26 heures** hebdomadaires. Cette durée peut varier sur la période du contrat à condition :

- De ne pas dépasser 35 heures sur la semaine
- De ne pas excéder pas 26 heures sur la période totale du contrat

## L'INTERET

---

### ▪ Pour l'employeur :

- **Une aide forfaitaire** mensuelle (versée par l'Etat ou le Conseil général) correspondant au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée (soit 433.06 euros au 1er janvier 2006)
- **Une aide mensuelle dégressive** (versée par l'Etat), 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 et le montant de l'aide forfaitaire. 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 avant le 1 janvier 2008 (décret 2006-266 du 8 mars 2006), 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

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
- **Une exonération de cotisations sociales**, dans la limite du SMIC
- **Une aide spécifique** en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée
- **La non comptabilisation dans le calcul de l'effectif** (sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles)

### ▪ Pour le salarié :

- **L'obligation d'actions** de formation et d'accompagnement (tutorat, formation et validation des acquis...)
- **Un salaire** calculé au minimum sur la base du **SMIC**
- **Conserver une partie de son allocation** (RMI, ASS ou API), diminuée du montant de l'aide forfaitaire versée à l'employeur (si le montant d'allocation est supérieur au montant de l'aide, un reliquat d'allocation est versé au salarié). Les titulaires de l'AAH embauchés dans le cadre d'un contrat d'avenir conserveront en outre, pendant la durée de la convention, les droits qui leur sont garantis en leur qualité de bénéficiaires de l'AAH (comme, par exemple, l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle).
- **La possibilité :**
  - soit de suspendre son contrat avenir pour effectuer une période d'essai pour un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois,
  - soit de rompre son contrat avenir pour une embauche (CDI ou CDD au moins égale à 6 mois) ou pour suivre une formation qualifiante.

#### **ATTENTION :**

- Le montant de l'allocation habituellement versée (l'AAH par exemple) est diminué du montant de l'aide versée à l'employeur
- Les titulaires de l'AAH conservent leurs droits liés à l'AAH (exonération de la taxe d'habitation ou de la redevance audiovisuelle)

## POUR PLUS DE DETAILS

---

Gouvernement / travail : [http://www.travail.gouv.fr/dossiers/156.html?id\\_mot=279&x=9&y=8](http://www.travail.gouv.fr/dossiers/156.html?id_mot=279&x=9&y=8)

#### **- CONTACT -**

**Catherine LARRAMENDY, chargée d'Insertion Professionnelle**  
**Vaincre la Mucoviscidose**  
**181 rue de Tolbiac**  
**75013 PARIS**  
**01.40.78.91.67 ou [clarramendy@vaincrelamuco.org](mailto:clarramendy@vaincrelamuco.org)**