



Secteur non marchand

Le Contrat d'Avenir

Présentation :

Il s'agit d'un dispositif réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API et AAH) s'inscrivant dans un parcours d'insertion, il comprend un accompagnement personnalisé, une formation obligatoire et un contrat de travail et constitue une solution adaptée pour favoriser le retour à l'emploi.

L'employeur doit obligatoirement mettre en place une formation à destination du bénéficiaire.

Public :

Le CA s'adresse aux personnes bénéficiaires du RMI (allocataires ou ayant droit), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'API (allocation de parent isolé) depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois et les bénéficiaires de l'AAH.

Employeurs : les employeurs du secteur non marchand :

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

Modalités de mise en œuvre :

Le titulaire du CA bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du Travail et, lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'organisme employeur.

Caractéristiques des conventions initiales :

La convention individuelle est conclue pour une durée de 2 ans. Cette durée initiale est réduite :

- à 6 mois pour les ateliers et chantiers d'insertion, renouvelable 2 fois (dérogations préfectorales de l'Eure et de la Seine Maritime)
- à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine

à titre exceptionnel, lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou lorsque la configuration du poste de travail l'exige au regard du parcours d'insertion envisagé, la durée du contrat de travail peut être ramenée à 6 mois minimum

Le contrat à durée déterminée (CDD) de 2 ans, peut être renouvelé dans la limite de 12 mois pour atteindre une durée maximale de 36 mois.

Pour les titulaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la durée maximale pourra atteindre 5 ans (ces 2 notions doivent apparaître à la signature du 1^{er} contrat et non en cours).

La durée du travail est de 26 heures.

Cette durée peut néanmoins varier sur la période du contrat dans certaines limites et à une double condition

- sur la semaine, la durée de travail ne dépasse pas 35 heures
- sur la période du contrat, la durée moyenne hebdomadaire n'excède pas 26 heures. La rémunération minimale à verser au bénéficiaire du CA est égale au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures effectuées. Des mesures de suspension et de rupture du CA à l'initiative du salarié sont prévues (préavis et/ou embauche en CDD ou CDI d'au moins 6 mois, formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue)

Modalités d'attribution de l'aide :

Le déploiement des CA sur un territoire nécessite au préalable la conclusion d'une convention d'objectifs entre la collectivité territoriale et le préfet de département. Cette convention d'objectifs vaut engagement pour l'Etat du versement des aides liées au CA.

Une convention est conclue entre le président du conseil général ou le maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale. Par dérogation, le préfet peut conclure des conventions de contrat d'avenir sur son territoire pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API et de l'AAH, notamment quand les collectivités territoriales n'ont pu conclure de convention d'objectifs pour la mise en œuvre du contrat d'avenir.

Dans ce dernier cas, l'ANPE dès la publication des décrets est alors chargée de la prescription du contrat d'avenir pour le compte de l'Etat. La conclusion de chaque CA est subordonnée à la signature d'une convention entre le prescripteur, le bénéficiaire et l'employeur fixant :

- les actions à mettre en œuvre selon le profil du bénéficiaire (orientation, accompagnement, professionnel, formation et validation des acquis de l'expérience),
- le montant de l'aide à l'embauche,
- le montant de l'aide à l'accompagnement. Un contrat de travail est signé avec le demandeur d'emploi (CDD de 2 ans).

Des aides financières : l'employeur bénéficie de deux aides :

- une aide à l'embauche de la part du département ou de l'Etat d'un montant de 447,91 euros au 1^{er} janvier 2008,
- une aide dégressive de l'Etat, calculée en % de la différence entre le salaire brut mensuel effectivement versé et le montant de l'aide forfaitaire à l'embauche :
 - 75% la première année
 - 50% la seconde année et les années suivantes

Cette aide, non dégressive, est de 90% pour les ateliers et chantiers d'insertion.

Elle est de 100% en cas d'embauche d'un bénéficiaire de l'ASS de 50 ans et plus et dont les droits de l'allocation ont été ouverts depuis au moins 24 mois à la date de conclusion du contrat.

Une exonération des charges sociales et fiscales :

L'embauche en CA ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail dans la limite du SMIC,
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

La non prise en compte dans l'effectif et la dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat

- le titulaire du CA n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ». Par ailleurs, au terme du contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due.

Actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience.

Des actions de formation et d'accompagnement sont obligatoirement organisées au bénéfice du salarié et définies par la convention conclue préalablement à l'embauche.

Le salarié est suivi par référent désigné par le président du conseil général ou le maire. Les actions de formation se déroulent pendant ou hors du temps de travail.

L'employeur délivre au salarié en fin de contrat une attestation de compétences (description des activités exercées, repérage des compétences mises en œuvre).

FORMATION

Les conditions de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion sont précisées dans la convention signée préalablement à l'embauche et fixe les objectifs suivants :

- orientation et formation professionnelle
- accompagnement dans l'emploi
- validation d'acquis d'expérience

Au titre de la formation, la Région Haute Normandie a adopté un dispositif d'aide régionale pour les personnes bénéficiaires d'un CAE ou CAV, l'objectif étant de permettre le maintien dans l'emploi et/ou le développement de compétences.

L'aide est accordée aux personnes :

- sous contrat depuis plus de 3 mois,
- employées par des associations, communes ou groupements de communes.

Sont soutenues :

- les formations d'une durée minimum de 50 heures,
- les préparations aux concours d'entrée dans la fonction publique.

Pour les formations la Région prend en charge 90% du coût pédagogique de la formation dans la limite de :

- 200 h de formation pour les personnes de niveau Bac et plus,
- 400 h pour les personnes de niveau infra Bac.

Pour les préparations aux concours d'accès à la fonction publique, l'aide concerne les personnes dont la fin de contrat intervient dans les 6 mois suivants.

Cette aide est plafonnée à :

- 450 euros pour les catégories A
- 300 euros pour les catégories B
- 150 euros pour les catégories C

L'employeur avance le coût pédagogique de la formation avant le démarrage des actions pour obtenir l'aide régionale. Cette aide, individualisée, est versée en une seule fois à l'issue de l'action de formation.

Contacts :

DRDJS de Haute-Normandie Marie-Emmanuelle PUTZ 02 32 18 15 75
ou Laurence NADAUD 02 32 18 15 81

DDJS de l'Eure Franck PETIJON - tel : 02 32 24 86 08
Conseil Général, A.N.P.E. locale, DDTEFP

Sources : Site du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement

Arrêté Préfectoral du 7 février 2008

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005. Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005.

Décret du 7 février 2008.