

# le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité

La loi du 18 décembre 2003 (JO du 19) « portant décentralisation en matière de R.M.I. et créant le revenu minimum d'activité » a mis en place un nouveau dispositif de contrat aidé, dénommé « contrat d'insertion - revenu minimum d'activité » (C.I.-R.M.A.), destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Pour les bénéficiaires du R.M.I., ce contrat s'inscrit dans le cadre du parcours d'insertion (C. trav., art. L. 322-4-15). Il ne doit pas être confondu avec le contrat d'insertion, dans le cadre duquel il peut prendre place.

Important :

Le régime du C.I.-R.M.A. a été profondément modifié par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19), notamment en ce qui concerne les employeurs et les salariés visés, l'assiette des cotisations, les aides à l'employeur... C'est le régime issu de cette loi qui est présenté dans les développements qui suivent. Les C.I.-R.M.A. signés en application des dispositions en vigueur avant la loi du 18 janvier 2005 peuvent se poursuivre jusqu'à leur terme ou, après accord de l'employeur et du salarié, être rompus pour donner lieu à conclusion d'un C.I.-R.M.A. « nouveau régime » : dans ce cas, aucun délai de carence n'est applicable entre les deux contrats (D. n° 2005-265 du 24 mars 2005, JO du 25 ; Circ. DGEFP n° 2005-14 du 24 mars 2005).

## Nature et forme du C.I.-R.M.A.

### 1 - Nature du C.I.-R.M.A.

Le C.I.-R.M.A. est un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée soumis aux règles particulières visées ci-dessous.

Le bénéficiaire du C.I.-R.M.A est un salarié à part entière, disposant des mêmes droits légaux et conventionnels que les autres salariés de l'entreprise.

S'agissant d'un contrat aidé conclu au titre de la politique de l'emploi, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité), sauf dispositions conventionnelles le prévoyant.

Le C.I.-R.M.A est conclu initialement pour une durée minimale de 6 mois. Il peut être renouvelé 2 fois dans la limite maximale de 18 mois.

9997

Le C.I.-R.M.A peut être un contrat à temps partiel ou à temps plein. La durée minimale hebdomadaire de travail est de 20 heures.

Le C.I.-R.M.A. doit faire l'objet d'une convention avec l'employeur et doit fixer les modalités de mise en œuvre des actions définies dans cette convention.

Important :

Sous réserve de clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre, la période d'essai au titre du C.I.-R.M.A. est fixée à 1 mois.

### 2 - Forme du C.I.-R.M.A.

Comme tout contrat à durée déterminée, le C.I.-R.M.A. doit faire l'objet d'un écrit. L'absence d'écrit peut entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée de droit commun.

### **3 - Dispositions spécifiques**

Afin de tenir compte de la situation particulière du public auquel s'adresse le C.I.-R.M.A., la loi prévoit un certain nombre de dispositions spécifiques à ces contrats.

#### **a) Rupture anticipée ou suspension du contrat**

Par dérogation aux dispositions, le C.I.-R.M.A. peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, 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 professionnelle.

À la demande du salarié, le C.I.-R.M.A. peut 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 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

#### **b) Situation en cas de rupture du contrat**

En cas de rupture du C.I.-R.M.A. pour un motif autre que ? ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation (R.M.I., A.P.I., A.S.S.) dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli dans des conditions propres à chacune de ces allocations.

#### **c) Cumul avec une autre activité**

Le C.I.-R.M.A. peut se cumuler avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Cependant, le C.I.-R.M.A. s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, les cas de cumul doivent rester exceptionnels (D. n° 2005-265 du 24 mars 2005, JO du 25 ; Circ. DGEFP n° 2005-14 du 24 mars 2005).

Les bénéficiaires du C.I.-R.M.A. peuvent également bénéficier du contrat d'appui au projet d'entreprise, en application des dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 sur l'initiative économique. Pour rappel, ce contrat vise à offrir à l'employeur ou à toute personne morale les moyens d'accompagner, dans une démarche de création d'entreprise, toute personne physique non salariée à temps complet.

### **Conditions pour bénéficier d'un C.I.-R.M.A.**

Le C.I.-R.M.A. s'adresse aux bénéficiaires du R.M.I. (allocataires et ayants droit : conjoints, concubins, enfants et autres personnes à charge du foyer de l'allocataire), de l'allocation de solidarité spécifique (A.S.S.) ou de l'allocation de parent isolé (A.P.I.) dont les droits ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion du contrat (C. trav., art. L. 322-4-15). Pour les personnes qui ont bénéficié de plusieurs allocations successivement (basculement de l'A.P.I. au R.M.I. par exemple), la durée de 6 mois est appréciée de manière cumulative. Peuvent également bénéficier d'un C.I.-R.M.A., lorsqu'elles ne remplissent pas la condition d'ancienneté de 6 mois de droits au R.M.I., à l'A.P.I. ou à l'A.S.S., les personnes titulaires de l'une de ces allocations qui bénéficient d'un aménagement de peine ainsi qu'au moment de leur libération, les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées, et ce afin de favoriser leur réinsertion rapide dans le monde du travail.

Important :

Pour les bénéficiaires du R.M.I., le C.I.-R.M.A. peut tenir lieu de contrat d'insertion.

## Employeur visés

La possibilité d'embaucher des salariés dans le cadre d'un C.I.-R.M.A. est réservée aux employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage, c'est-à-dire les employeurs du secteur privé (établissements industriels et commerciaux, professions libérales, associations...). Sont également visés les employeurs de pêche maritime. En revanche, ni les particuliers employeurs ni les employeurs du secteur dit « non marchand » (collectivités locales, par exemple) ne sont habilités à conclure ce type de contrat.

Avant de conclure un C.I.-R.M.A., les employeurs doivent conclure une convention avec la collectivité débitrice de la prestation (le département s'il s'agit du R.M.I., l'État s'il s'agit de l'A.P.I. ou de l'A.S.S.). La convention visée ci-dessus ne peut être conclue par un employeur que si les conditions suivantes sont réunies:

- — l'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du C.I.-R.M.A.;
- — l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par le département ou la collectivité débitrice de l'une des allocations. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide ;

- — l'employeur est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Important :

La convention détermine les conditions de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion. Elle prévoit des actions et fixe des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) et précise les conditions de leur mise en œuvre par l'employeur. Les modalités de mise en œuvre des actions définies dans la convention doivent être précisées dans le C.I.-R.M.A. conclu avec le salarié.

## Statut du bénéficiaire

### 1 - Principe

Le C.I.-R.M.A. étant un contrat de travail, son bénéficiaire doit être considéré comme salarié, et doit donc bénéficier, dans l'entreprise, des mêmes droits que les autres salariés. La relation avec son employeur est soumise aux règles fixées par le Code du travail, notamment celles relatives aux C.D.D., et par les accords collectifs éventuellement applicables (conventions collectives, accords d'entreprise...).

### 2 - Rémunération

Le bénéficiaire du C.I.-R.M.A. perçoit un revenu minimum d'activité dont le montant est au moins égal au produit du S.M.I.C. horaire par le nombre d'heures de travail effectuées. Ce revenu minimum d'activité est versé par l'employeur.

## Conséquences sur les allocations précédemment perçues

Pendant la durée du C.I.-R.M.A, le montant du minimum social (A.P.I., R.M.I., A.S.S.) que percevait le salarié avant la conclusion du contrat est calculé (et versé) selon les conditions de droit commun, déduction faite de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation. Par exemple, un couple bénéficiaire du R.M.I. dont un des membres est salarié en C.I.-R.M.A peut continuer à percevoir la part dite « familialisée » du R.M.I. En

revanche, un allocataire isolé du R.M.I. ne percevra rien en plus de sa rémunération au titre du C.I.-R.M.A. En cas de rupture du contrat ou lorsque le C.I.-R.M.A. n'est pas renouvelé, les allocations R.M.I., A.S.S. ou A.P.I. sont rétablies selon les règles de droit commun sans tenir compte des salaires au titre du R.M.A.

Important :

Pendant la durée du C.I.-R.M.A., chacun des membres du foyer, y compris l'allocataire, et chacune des personnes à charge conserve les droits garantis au bénéficiaire du R.M.I. (par exemple, le bénéfice de la C.M.U. complémentaire).

## **Aides pour l'employeur**

Au titre de la conclusion d'un C.I.-R.M.A., l'employeur perçoit une aide versée par le débiteur de l'allocation perçue par le bénéficiaire du contrat (département ou État). Le montant de cette aide est égal à celui de l'allocation de R.M.I. garanti à une personne isolée. Pour les bénéficiaires du R.M.I., le département peut prendre en charge, dans des conditions fixées par décret (à paraître), tout ou partie du coût afférent aux embauches effectuées dans le cadre d'un C.I.-R.M.A.; il peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour dispenser aux intéressés, pendant la durée de leur temps de travail, une formation.

Les collectivités débitrices de l'aide à l'employeur peuvent confier par convention le service de ces aides à l'organisme de leur choix, notamment la C.A.F., la caisse de M.S.A. ou l'ASSEDIC.

Important :

L'aide versée au titre d'un C.I.-R.M.A. ne peut être cumulée qu'avec la réduction générale de cotisations sur les bas et moyens salaires visée à l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale (réduction dite « Fillon »).

# **Le contrat d'accompagnement dans l'emploi**

## **Références :**

- Code du travail, articles L. 322-4-7, modifié par L. n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19)
- D. n° 2005-243 du 17 mars 2005 (JO du 18).

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.A.E.) a été créé par la loi du 18 janvier 2005 précitée dans le but de à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce contrat remplace les anciens contrats emploi-solidarité (C.E.S.) et contrats emploi-consolidé (C.E.C.) ; ceux de ces contrats en cours restent soumis, jusqu'à leur terme normal, aux dispositions qui leur étaient applicables lors de leur conclusion.

## **BÉNÉFICIAIRES**

Le C.A.E. s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. C'est aux acteurs locaux chargés du service public de l'emploi (services du ministère chargé de l'Emploi, ANPE, ...) qu'il appartient de « prescrire » ce type de contrat.

## **EMPLOYEURS CONCERNÉS**

### **1 - Principe**

Les conventions permettant de conclure un C.A.E. peuvent être passées entre l'État et les employeurs du secteur non marchand appartenant aux catégories suivantes :

- — collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public ;
- — personnes morales chargées de la gestion d'un service public ;

- — autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations.

Important :

Les contrats d'accompagnement doivent porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Ils ne peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

## **2 - Nécessité d'une convention préalable**

Pour pouvoir conclure un C.A.E., les employeurs doivent, au préalable, avoir conclu avec l'ANPE (agissant au nom de l'État), une convention conforme à un modèle type. Le renouvellement du contrat est subordonné au renouvellement de la convention, ce dernier étant accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné. Cette convention doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

## **FORME ET DURÉE DU CONTRAT**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de droit privé à durée déterminée. Il doit être établi par écrit, sa durée ne pouvant être inférieure à 6 mois. Sa durée maximale, renouvellements compris, est de 24 mois.

La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un C.A.E. ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention conclue entre l'employeur et l'État le prévoit et ce en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

## **STATUT DU BÉNÉFICIAIRE**

### **1 - Rémunération et formation**

Le titulaire d'un C.A.E. est un salarié à part entière. Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, il doit percevoir un salaire égal au produit du montant du S.M.I.C. horaire par le nombre d'heures de travail effectuées. Il doit en outre bénéficier des actions de formation professionnelle et de V.A.E. prévues par la convention passée entre l'employeur et l'État, ce dernier pouvant contribuer au financement de ces actions.

Important :

Le C.A.E. est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi; à ce titre, ses titulaires ne peuvent prétendre, au terme du contrat, à l'indemnité de précarité (ou indemnité de fin de contrat)

### **2 - Suspension du contrat et rupture anticipée**

Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux C.D.D., les contrats d'accompagnement dans l'emploi peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de lui permettre d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée ou de suivre une formation conduisant à une qualification.

Par ailleurs, à la demande du salarié, le C.A.E. peut 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 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## AIDES DE L'ÉTAT À L'EMPLOYEUR

Les aides suivantes peuvent être attribuées aux employeurs qui recrutent des salariés dans le cadre d'un C.A.E.

### 1 - Prise en charge du coût afférent aux embauches

Le montant de cette aide est fixé chaque année par le préfet de région et peut varier en fonction:

- — de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle prévues;
- — du statut de l'employeur ;
- — de la situation du bassin d'emploi ;
- — des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire.

Cette aide ne peut excéder 95 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée. Elle est versée mensuellement par avance.

L'État peut également contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues dans la convention liant à l'employeur.

### 2 - Exonération de cotisations

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un C.A.E. ouvre droit à une exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée du contrat. Cette exonération s'applique à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. L'embauche ouvre également droit à l'exonération 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.

Important :

Les aides et les exonérations visées ci-dessus ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

## Le contrat d'avenir

### Références :

- Code du travail, articles L. 322-4-10 à L. 322-4-12 modifiés par L. n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19)
- D. n° 2005-242 du 17 mars 2005 (JO du 18).

Le contrat d'avenir, créé par la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, est destiné à favoriser l'insertion sociale et professionnelle de certains titulaires de « minima sociaux ».

Important :

Les contrats d'avenir doivent porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

## **BÉNÉFICIAIRES**

Le contrat d'avenir s'adresse aux bénéficiaires du R.M.I. (allocataires et ayants droit : conjoints, concubins, enfants et autres personnes à charge du foyer de l'allocataire), de l'allocation de solidarité spécifique (A.S.S.) ou de l'allocation de parent isolé (A.P.I.) dont les droits ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion du contrat (C. trav., art. L. 322-4-15). Pour les personnes qui ont bénéficié de plusieurs allocations successivement (basculement de l'A.P.I. au R.M.I. par exemple), la durée de 6 mois est appréciée de manière cumulative. Peuvent également bénéficier d'un contrat d'avenir, lorsqu'elles ne remplissent pas la condition d'ancienneté de 6 mois de droits au R.M.I., à l'A.P.I. ou à l'A.S.S., les personnes titulaires de l'une de ces allocations qui bénéficient d'un aménagement de peine ainsi qu'au moment de leur libération, les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées, et ce afin de favoriser leur réinsertion rapide dans le monde du travail.

Important :

10151

Lorsqu'il est signé avec un bénéficiaire du R.M.I., le contrat d'avenir peut tenir lieu de contrat d'insertion.

## **EMPLOYEURS CONCERNÉS**

### **1 - Catégories d'employeurs visés**

Le contrat d'avenir peut être conclu par l'un des 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 entreprises d'insertion par l'activité économique.

### **2 - Nécessité d'une convention**

La conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le président du Conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale (E.P.C.I.), le représentant de l'État et l'employeur. Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir. Elle fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) qui doivent être mises en œuvre à son profit.

Important :

La convention est conclue pour une durée de 2 ans ; elle est renouvelable pour une durée de 12 mois. La situation du bénéficiaire du contrat d'avenir est réexaminée tous les 6 mois.

## **RÔLE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

Le département ou la commune de résidence du bénéficiaire ou, le cas échéant, l'E.P.C.I. auquel appartient la commune est chargé d'assurer la mise en œuvre du contrat d'avenir. La collectivité concernée peut, par convention, confier, à la Maison de l'emploi, au plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou à la mission locale, la mise en œuvre des contrats d'avenir conclus pour les habitants de son ressort. Par ailleurs, dans chaque département, une commission de pilotage coordonne la mise en œuvre du contrat d'avenir et organise les modalités du suivi personnalisé des bénéficiaires de ce contrat. Placée sous la coprésidence du président du Conseil général et du représentant de l'État dans le département, elle comprend notamment des représentants des maires des communes ou des présidents des E.P.C.I. exerçant la compétence de mise en

œuvre du contrat d'avenir. La composition, les missions et les conditions d'organisation et de fonctionnement de cette commission sont fixées par décret (à paraître).

Important :

Dès la conclusion de la convention de contrat d'avenir, le président du Conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'E.P.C.I. doit désigner une personne physique chargée d'assurer, en tant que référent, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat d'avenir. Cette mission 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 assurant le service public de l'emploi (ANPE, AFPA, services de l'État, ASSEDIC) ou participant à ce même service. Le cas échéant, ce référent peut être la personne physique.

## **FORME ET DURÉE DU CONTRAT**

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu pour une durée de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, soit une durée totale de 5 ans. Sauf clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre, la période d'essai du contrat d'avenir est fixée à 1 mois. Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat d'avenir doit être établi par écrit.

Important :

Le contrat d'avenir est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi; à ce titre, ses titulaires ne peuvent prétendre, au terme du contrat, à l'indemnité de précarité (ou indemnité de fin de contrat).

## **STATUT DU BÉNÉFICIAIRE**

### **1 - Rémunération**

Sous réserve de clauses contractuelles plus favorables, le bénéficiaire du contrat d'avenir doit percevoir une rémunération égale au produit du S.M.I.C. horaire par le nombre d'heures de travail effectuées.

Le salarié peut, le cas échéant, continuer de percevoir son allocation antérieure, dans les mêmes limites que le C.I.-R.M.A.

### **2 - Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures. Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat (soit en principe 2 ans sans dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures, et à condition que, sur toute cette période, elle n'excède pas en moyenne 26 heures. Même en cas de modulation, la rémunération reste calculée sur la base de 26 heures.

### **3 - Formation**

Le contrat d'avenir doit prévoir obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire, qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci. Il 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 (V.A.E.).

## **4 - Suspension ou rupture anticipée du contrat**

Le contrat d'avenir, conclu pour une durée déterminée, peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, 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 reconnue. Par ailleurs, à la demande du salarié, le contrat d'avenir peut 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 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## **5 - Situation à l'issue du contrat**

En cas de rupture du contrat pour un motif autre que ? ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, celui-ci continue de percevoir l'allocation de revenu minimum d'insertion à hauteur du montant de l'aide du département versée à l'employeur (soit le montant du R.M.I. pour une personne isolée) jusqu'à son réexamen sur le fondement des dispositions de droit commun.

Important :

Pendant la durée du contrat d'avenir, chacun des membres du foyer, y compris l'allocataire, et chacune des personnes à charge conserve les droits garantis au bénéficiaire du R.M.I. (par exemple, le bénéfice de la C.M.U. complémentaire).

## **AIDES À L'EMPLOYEUR**

Les employeurs qui recrutent des salariés dans le cadre d'un contrat d'avenir peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides.

### **1 - Aide forfaitaire**

L'employeur bénéficie d'une aide qui lui est versée par le débiteur de l'allocation perçue par le bénéficiaire du contrat (État s'il s'agit de l'A.P.I. ou de l'A.S.S.; département s'il s'agit du R.M.I.). Le montant de cette aide est égal à celui de l'allocation de R.M.I. garanti à une personne isolée.

À cette aide s'ajoute une aide complémentaire 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 et le montant de l'aide forfaitaire.

Sous réserve du renouvellement de la convention par avenant, cette aide est égale à :

- — 75 % du montant ainsi calculé pour la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- — 50 % la 2<sup>e</sup> année ;
- — 25 % la 3<sup>e</sup> année ainsi que pour les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de 50 ans et plus à la date d'embauche.

Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 75 % pendant toute la durée du contrat d'avenir.

### **2 - Exonération de cotisation**

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, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée du contrat. 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.

Cette embauche ouvre également droit à l'exonération 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.

Important :

L'État apporte une aide forfaitaire de 1500 € à l'employeur en cas d'embauche du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée. Cette aide est versée en une seule fois après 6 mois de présence effective en C.D.I. du salarié chez l'employeur. La transformation du contrat d'avenir en C.D.I. doit intervenir avant l'issue de la convention de contrat d'avenir.