



CONTRAT D'AVENIR

LE PRESCRIPTEUR :

DÉPARTEMENT DE _____

COMMUNE DE _____

EPCI DE _____

ORGANISME DÉLÉGATAIRE _____

ANPE POUR LE COMPTE DE L'ÉTAT _____



CONVENTION CONCLUE AVEC L'EMPLOYEUR ET LE BÉNÉFICIAIRE

Articles L.322-4-10 à L.322-4-13 du Code du Travail

Cachet du prescripteur

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au prescripteur de la présente convention ou au CNASEA ou à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales

CONTRAT D'AVENIR

CONVENTION CONCLUE AVEC L'EMPLOYEUR
ET LE BÉNÉFICIAIRE



Cadre réservé au prescripteur		
CA	_____	_____
	<small>n° de convention d'objectifs</small>	<small>n° CA avenant</small>
Code prescripteur (tableau 5)	_____	_____
Code ALE :	_____	_____
Date de dépôt de la demande :	_____	_____
Date de début de la convention :	_____	_____
Date de fin prévue de la convention :	_____	_____
Numéro IDE :	_____	_____



L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ ☎ _____
Commune : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____
Code postal : _____ ☎ _____
Commune : _____
Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code APE : _____

Code IDCC : (tableau 4) _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salariés au 31 décembre : _____

Atelier et Chantier d'Insertion : oui non

Paiement par virement : bancaire CCP

Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

Assurance chômage { l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic
l'employeur public assure lui-même ce risque (cocher la case correspondante)
l'employeur public déclare adhérer au régime particulier créé pour les contrats d'avenir

Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent :

URSSAF MSA AUTRE

LE SALARIÉ

M. Mme Mlle Nom : _____ Prénom : _____

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____ N° de SS : _____

Né(e) le _____ Nationalité : Française

Adresse : _____ Union européenne

_____ Hors Union européenne

Code postal : _____ Commune : _____

☎ _____ Code ZUS : _____

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est-il inscrit à l'ANPE ? oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus
Sans emploi : oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire du RMI : oui non, de l'ASS : oui non, de l'API : oui non, de l'AAH : oui non
Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 mois et plus

Le salarié est-il reconnu travailleur handicapé ? oui non

LE CONTRAT

Date d'embauche : _____

Date prévue de fin de contrat : _____

Emploi proposé : (tableau 3) _____

Salaires brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié (en heures) : _____

Durée collective de travail appliquée dans l'établissement (en heures) : _____ annuelle

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. Le prescripteur, l'employeur et le salarié signent la présente convention.
3. L'employeur fournit au prescripteur (département, commune, EPCI, organismes délégataires, ANPE) un RIB ou un RIP pour le versement des aides par le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA).
4. Le code ALE est celui de l'ALE prescriptrice quand la convention individuelle est prescrite par l'ANPE.
5. Le feuillet blanc original est transmis par le prescripteur au CNASEA qui en adresse copie à **la collectivité territoriale** ou à l'organisme payeur de l'aide correspondant à l'allocation ;
6. Le feuillet vert est conservé par le prescripteur ;
7. Les feuillets bleu et rose sont remis à l'employeur. Celui-ci envoie le feuillet rose à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales ;
8. Le feuillet jaune est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION**TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR**

- 10 Commune
- 11 EPCI
- 21 Département
- 22 Région
- 50 Association, fondation
- 60 Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)
- 70 Etablissement public d'enseignement (lycée, collège)
- 80 Etablissement sanitaire public
- 90 Autre établissement public

TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION OU DE QUALIFICATION

- 70 Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire
(*Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale*)
- 60 Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
(*Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale*)
- 50 Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) (*Diplôme non obtenu*).
- 51 Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) (*Equivalent au niveau V de l'Education Nationale*)
- 40 Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien
(*Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale*)
- 30 Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
(*Equivalent au niveau III de l'Education Nationale*)
- 20 Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Ecoles d'Ingénieurs
(*Equivalent au niveau II de l'Éducation Nationale*)
- 10 Troisième cycle ou Ecole d'ingénieur
(*Equivalent au niveau I de l'Éducation Nationale*)

TABLEAU 4 : CODE IDCC

Le code IDCC est un code attribué par le Ministère chargé du travail pour identifier les conventions collectives.
La liste complète de ces codes est disponible sur internet à l'adresse suivante : www.travail.gouv.fr/idcc

TABLEAU 3 : EMPLOI PROPOSÉ

- 01 Assistant aide à domicile
- 02 Assistant maternel ou aide assistant maternel
- 03 Assistant personnes âgées
- 04 Assistant aux autres catégories de personnes
- 05 Agent d'entretien et nettoyage
- 06 Agent de sécurité et de surveillance
- 07 Agent d'accueil et d'information
- 08 Secrétaire bureautique
- 09 Autre agent administratif
- 10 Personnel hôtellerie et restauration
- 11 Personnel distribution et vente
- 12 Professionnel des arts et du spectacle
- 13 Personnel d'éducation et de surveillance d'établissement d'enseignement
- 14 animateur socio-culturel
- 15 animateur sportif
- 16 Personnel médical et paramédical
- 17 Profession liée à la nature et à l'environnement
- 18 Ouvrier du bâtiment, travaux public
- 19 Ouvrier transport et manutention
- 20 Ouvrier mécanique, électricité et électronique
- 21 Autre ouvrier
- 22 Personnel de type artisanal
- 23 Technicien et cadre technique
- 24 Cadre

TABLEAU 5 : CODE PRESCRIPTEUR

- 01 Conseil Général
- 02 Commune
- 03 EPCI
- 04 ANPE
- 05 Maison de l'emploi
- 06 PLIE
- 07 Mission locale
- 08 Organisme de formation
- 09 SIAE
- 10 Autres

CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT D'AVENIR

La présente convention est conclue en application des articles L.322-4-10 à L. 322-4-13, R. 322-17 et suivants et D. 322-23 du code du travail pris en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale et de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux.

L'employeur s'engage à avoir pris connaissance de ces dispositions législatives et réglementaires en signant la présente convention.

L'embauche **en contrat d'avenir** ne peut avoir lieu avant la signature de la convention par **le prescripteur (commune, conseil général, ANPE, etc.)**.

La signature de cette convention par le seul employeur ou l'inscription à la convention d'une date d'embauche effective ne vaut pas acceptation par le prescripteur d'un contrat d'avenir et des aides y afférentes.

Dans le cas où un contrat de travail serait signé avant la signature conjointe de la convention individuelle de contrat d'avenir par l'employeur et le prescripteur, ce contrat de travail ne peut donner lieu au versement des aides en contrat d'avenir. Le refus d'attribution de la convention individuelle de contrat d'avenir ne constitue pas un motif valable de rupture de contrat de travail.

Engagements des parties :

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention et au contrat de travail qui y est associé.

Il met en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la présente convention.

Il informe le salarié de ses droits et obligations en lui fournissant une copie de cette notice.

Le salarié s'engage à respecter les conditions de la convention et du contrat de travail et à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Pour les bénéficiaires du RMI, cette convention peut valoir contrat d'insertion.

Le prescripteur (département, commune, EPCI, organisme délégataire ou ANPE pour le compte de l'Etat) s'assure que les moyens nécessaires à l'insertion du salarié dans l'emploi durable sont mobilisés et désigne à cet effet un référent.

Nature du contrat de travail contrat d'avenir

Le contrat d'avenir est un contrat de travail à durée déterminée de 24 mois, qui peut être renouvelé dans la limite de 36 mois. Par dérogation tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste, le Préfet peut prévoir une durée initiale comprise entre 6 et 24 mois. Les personnes de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une durée totale en contrat d'avenir de 60 mois.

La durée hebdomadaire est comprise entre vingt et vingt-six heures pour les organismes conventionnés au titre de l'article L.322-4-16-8 ou mentionné au premier alinéa du I de l'article L.129-1. Elle est de vingt-six heures pour les autres employeurs. Elle peut faire l'objet d'une modulation sur tout ou partie de l'année.

Aides à l'embauche

S'agissant des bénéficiaires du RMI, le département ou un organisme désigné à cet effet verse une aide forfaitaire égale au montant de l'allocation du RMI pour une personne isolée.

S'agissant des bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH, l'Etat verse une aide forfaitaire égale au montant du RMI pour une personne isolée.

L'Etat verse à l'employeur, mensuellement par avance, une aide en % de la différence entre la rémunération mensuelle brute chargée des cotisations dues au titre de l'assurance chômage et de la protection complémentaire, dans la limite du SMIC et le montant de l'aide forfaitaire.

Les aides de l'Etat sont versées à l'employeur par le CNASEA. L'employeur doit communiquer chaque trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité.

Exonération de cotisations

Le contrat d'avenir donne lieu à exonération de la part patronale des cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires dus au titre des assurances sociales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des allocations familiales, à hauteur du SMIC.

Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Régime particulier d'assurance chômage

Les organismes employeurs publics (collectivités territoriales, établissements publics autres que ceux de l'Etat) non affiliés au régime de l'assurance chômage peuvent adhérer au régime particulier d'assurance chômage créé pour les seuls salariés en contrat d'avenir. Pour l'adhésion à ce régime, l'employeur doit prendre l'attache de l'Assédic compétente. La rubrique au CERFA relative à l'assurance chômage ne vaut ni adhésion au régime particulier, ni précompte du CNASEA sur le montant de l'aide de l'Etat. Par contre, elle doit être obligatoirement remplie pour le calcul du montant de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article D. 322-23 du code du travail.

Rupture, suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides.

L'employeur doit signaler dans un délai de sept jours francs au CNASEA, à l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu, à l'organisme ou la collectivité chargé du versement de l'aide visée au premier alinéa du II de l'article L. 322-4-12 tout renouvellement, suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention, et tout élément de nature à le justifier.

S'agissant des cas de suspension, la fiche de signalement jointe au CERFA ou téléchargeable sur le site du Ministère doit être impérativement adressée dans un délai de sept jours au Cnasea et à l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu ou à la collectivité chargée du versement de l'aide correspondant au montant de l'allocation du RMI garantie pour une personne seule (se référer au cadre « prise en charge » puis « organisme payeur » pour la détermination de l'organisme p.3).

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention ou de la dénonciation de la convention par l'autorité prescriptrice pour non respect des dispositions contractuelles, celle-ci est résiliée de plein droit.

L'employeur est informé qu'il est tenu de reverser au CNASEA, à la collectivité débitrice et à l'organisme de recouvrement des cotisations et des contributions sociales :

- L'intégralité des sommes indûment perçues au titre de l'aide à l'embauche prévue à l'article L. 322-4-12 et les cotisations de sécurité sociale ayant fait l'objet d'exonérations, correspondant aux heures de travail non effectuées à compter de la date d'effet de la rupture ou de la suspension du contrat de travail.

- L'intégralité des sommes perçues pendant le contrat de travail au titre de l'aide à l'embauche prévue à l'article L. 322-4-12 et les cotisations de sécurité sociale ayant fait l'objet d'exonérations, correspondant aux heures de travail non effectuées à compter de la date d'effet de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'éligibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.