



U R S S A F

[Exonérations &
aides à l'emploi]



Le contrat d'avenir



À JOUR
AU

1^{er} janvier 2008

Le contrat d'avenir vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI) ou de l'ayant-droit d'un allocataire du RMI, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation parent isolé (API) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH). Il porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Qui peut en bénéficier ?

Vous êtes :

- une collectivité territoriale ;
- une personne morale de droit public ;
- un organisme de droit privé à but non lucratif ;
- une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public ;
- une structure d'insertion par l'activité économique, un atelier ou un chantier d'insertion ;
- une association de service à la personne agréée.

Peuvent bénéficier du contrat d'avenir les bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH.

En cas de droit ouvert simultanément à plusieurs de ces allocations, le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité :

- de bénéficiaire de l'ASS, s'il est également bénéficiaire de l'AAH, de l'API ou du RMI ;
- de bénéficiaire de l'AAH, s'il est également bénéficiaire de l'API ou du RMI ;
- de bénéficiaire de l'API, s'il est également bénéficiaire du RMI.

Quels avantages ?

Le contrat d'avenir ouvre droit à une aide de la collectivité débitrice de l'allocation de RMI, de l'AAH, d'ASS ou d'API, dont le montant correspond à celui du RMI pour une personne isolée.

L'employeur reçoit également une prime de l'État calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute dans la limite du Smic, à laquelle sont ajoutées les cotisations patronales d'assurance chômage et des régimes de protection complémentaire légalement ou conventionnellement obligatoires, et le montant de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation de RMI, d'AAH, d'ASS ou d'API.

La prime dégressive de cohésion sociale de l'État⁽¹⁾ s'élève à :

- 75 %⁽²⁾ du montant ainsi obtenu pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 50 % la 2^e et la 3^e année (ainsi que la 4^e et la 5^e année pour les bénéficiaires âgés de 50 ans et plus à la date d'embauche et pour les personnes reconnues travailleurs handicapés).

Le cumul de ces deux aides ne peut excéder le montant de la rémunération versée au bénéficiaire du contrat.

Pendant toute la durée du contrat d'avenir, les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif (sauf pour la tarification des risques accidents du travail).

Le contrat d'avenir ouvre droit à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dues, pendant la durée de la convention, sur la fraction de la rémunération qui n'excède pas le produit du Smic par la durée mensuelle du travail prévue au contrat⁽³⁾.

Restent dus :

La cotisation patronale d'accidents du travail sur la totalité de la rémunération, les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales dues sur la fraction de rémunération non exonérée, les cotisations salariales de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie, le Fnal et éventuellement le versement transport, le Fnal supplémentaire, la taxe de prévoyance de 8 %, la majoration complémentaire et la cotisation supplémentaire d'accidents du travail.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération ou en cas d'autres activités incomplètes en cours de mois, contactez votre Urssaf.

BON À SAVOIR...

L'employeur ne peut pas cumuler les avantages liés au contrat d'avenir avec un autre dispositif d'exonération ou d'aide à l'emploi, si ce dernier est réputé non cumulable avec toute autre aide à l'emploi ou mesure d'exonération.

La dénonciation de la convention pour non-respect des engagements de l'employeur entraîne le reversement des aides et le paiement des cotisations exonérées.

⁽¹⁾ Pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État, la prime de l'État s'élève à 90 % du montant, pendant toute la durée de la convention.

Elle est de 100 % pour les titulaires de l'ASS depuis au moins 24 mois et âgés de 50 ans et plus.

⁽²⁾ Pour les conventions conclues avant le 1^{er} janvier 2008, l'aide accordée s'élève à 90 % pour les 6 premiers mois puis 75 % pour les 6 mois suivants.

⁽³⁾ 26 h hebdomadaires en cas d'activité complète au cours du mois, entre 20 et 26 h pour les contrats effectués en atelier et chantier d'insertion ou dans une association de service à la personne agréée.

Quelle rémunération ?

Le bénéficiaire du contrat d'avenir perçoit un salaire égal au montant du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Quelles conditions ?

Le contrat d'avenir donne lieu à la signature :

- d'une convention d'objectifs entre l'État (Préfet) et le prescripteur du contrat d'avenir : le Conseil Général, la commune, l'établissement public de coopération intercommunale ou l'ANPE pour le compte de l'État ;
- d'une convention de contrat d'avenir dont la durée et les modalités de renouvellement sont identiques à celle du contrat de travail. Elle est signée par le prescripteur avec l'employeur et le salarié préalablement à l'embauche. Cette convention comporte notamment les caractéristiques de l'emploi proposé, la date de l'embauche et le terme du contrat, les conditions d'orientation et d'accompagnement professionnel, les actions obligatoires de formation professionnelle et de validation des acquis nécessaires à la réalisation du projet professionnel. Un volet de cette convention est à adresser à l'Urssaf ;
- d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié, conclu pour une durée déterminée de 24 mois, renouvelable dans la limite de 12 mois (ou 36 mois pour les plus de 50 ans, et pour les personnes reconnues travailleurs handicapés).

Dans certains cas particuliers, cette durée peut être comprise entre 3 et 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (ou 5 ans pour les plus de 50 ans, et pour les personnes reconnues travailleurs handicapés).

La durée hebdomadaire du travail doit être égale à 26 h. Elle peut varier dans la limite d'un tiers de sa durée sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an ou sur la période d'exécution du contrat si elle est inférieure, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 h.

Comment remplir votre bordereau récapitulatif des cotisations ?

Pour la partie de la rémunération exonérée

Ne pas oublier d'indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération.

Maladie (0,75 %), *Solidarité* (0,30 %) + Vieillesse (0,10 %) + Accidents du travail
Vieillesse (6,65 %) + *FNAL* (0,10 %)

■ À la charge de votre salarié

■ À votre charge

T = sur la totalité de la rémunération

P = sur la rémunération limitée au plafond

CADRE 1		NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES)		PERIODE D'EMPLOI		DATE VERS. DES SALAIRES		
- AVANT PERCU LES SALAIRES DECLARES CHOISSOUS								
- INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE								
CADRE 2								
DECOMPTE DES COTISATIONS DUES								
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	BASES RETENUES	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIS
					ALIM. AF. FNAL CSG/CRDS	A.T.	TOTAL	
CONTRAT D'AVENIR	424	T		1,15	A.T.	1,15		
CONTRAT D'AVENIR	424	P		6,75	-	6,75		

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale maladie supplémentaire de 1,60 % est due. Dans ce cas, remplacez le code type de personnel 424 par 425.

Pour la partie de la rémunération non exonérée

Vous intégrez ces sommes aux salaires non exonérés, en utilisant les codes types de personnel de droit commun : « Cas général », code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans tous les cas

- CSG/CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- si vous êtes assujéti au « FNAL supplémentaire déplafonné », indiquez-le sur la ligne correspondante : code type de personnel 236 au taux de 0,40 % ou 237 pour l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- si vous êtes assujéti au versement transport, utilisez la ou les ligne(s) spécifique(s) « transport », code type de personnel : 900 ;
- si vous êtes assujéti à la taxe de prévoyance de 8 %, code type de personnel : 108.

Plus d'information ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

BON À SAVOIR...

Retrouvez toute l'information concernant les cotisations sociales liées à l'emploi selon les types de contrat de travail sur notre site Internet :

www.urssaf.fr



Espace Employeurs

