

# CONTRAT D'AVENIR

---

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le dispositif sur les contrats d'avenir est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## RÉFÉRENCES

- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion revenu minimum d'activité ;
- Article L. 5134-35 du Code du travail ;
- Articles R. 5134-38 à R. 5134-87 du Code du travail ;
- Arrêté du 24 mars 2005 relatif aux modèles de convention de contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/24 du 30 juin 2005 relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en œuvre des actions d'accompagnement des bénéficiaires des contrats aidés : CIE, CAE, contrat d'avenir et contrat d'insertion.

Le contrat d'avenir est un contrat aidé à durée déterminée destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique et de l'allocation parent-isolé.

Ce contrat s'adresse aux employeurs du secteur non marchand.

L'État assure la prise en charge financière des contrats d'avenir de façon importante.

## CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT D'AVENIR

Le contrat d'avenir doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes éloignées de l'emploi.

Les contrats d'avenir peuvent être conclus depuis mars 2005 en France Métropolitaine, dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les activités exercées par le bénéficiaire du contrat d'avenir doivent concerner des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

*Article L. 5134-35 - Code du travail*

Il ne s'agit pas de substituer les emplois par les contrats d'avenir. Pour autant, la jurisprudence admet que des emplois permanents puissent être occupés par des contrats aidés si les besoins collectifs ne sont pas satisfaits.

*Cour Cassation - 29 juin 1999 - Mme Brosselard*

## BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT D'AVENIR

Les bénéficiaires du contrat d'avenir sont :

- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, qu'ils soient allocataires ou ayants droit (concubin et conjoint, enfant ou autre personne à charge) ;
- les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- les allocataires de l'allocation de parent isolé ;
- les allocataires de l'allocation aux adultes handicapés ;

La condition d'ancienneté de perception des minima sociaux est supprimée.

*Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006*

*Article R. 5134-58 - Code du travail*

La succession d'allocations est également prise en compte pour l'appréciation des conditions nécessaires pour bénéficier d'un contrat d'avenir.

- les bénéficiaires des allocations de solidarité spécifique, les allocataires de l'allocation de parent isolé ;
- les allocataires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les bénéficiaires du RMI qui bénéficient d'un aménagement de peine peuvent prétendre au contrat d'avenir sans condition d'ancienneté dans le dispositif.

Il en est de même pour les personnes précédemment détenues, prévenues ou condamnées, à leur libération.

L'inscription à l'ANPE n'est pas une condition nécessaire pour prétendre au contrat d'avenir.

*☞ Le contrat d'avenir ne peut être conclu qu'avec le Conseil général qui verse l'allocation RMI au bénéficiaire du contrat. La conclusion du contrat d'avenir est soumise à un critère de résidence.*

## EMPLOYEURS CONCERNÉS

L'embauche en contrat d'avenir est réservée aux employeurs du secteur non marchand.

Sont donc concernés :

- les collectivités territoriales : communes, départements, régions et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public : établissements publics nationaux, locaux, administratifs, industriels ou commerciaux, ainsi que les groupements d'intérêt public en tant que personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif, c'est-à-dire les associations à but non lucratif à l'exclusion des associations culturelles et des associations dont le siège et/ou le lieu d'activité est un domicile privé, les fondations régulièrement déclarées, les sociétés mutualistes régies par le Code de la mutualité (à l'exclusion des sociétés coopératives) ;
- les organismes de prévoyance au sens du Code de la Sécurité sociale et du Code rural ;
- les comités d'entreprise ;
- les syndicats professionnels ;
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, EDF-GDF pour leurs missions de service public, ordres professionnels, sociétés concessionnaires de service public, cercles de foyers dans les armées, centres techniques des industries, les SEM, lorsqu'elles se voient confier une mission de service public ;
- les ateliers et chantiers d'insertion.

Les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent recourir au contrat d'avenir pour les besoins internes de leurs structures.

Il n'est pas possible de les utiliser dans le cadre de mises à disposition.

Des groupements d'employeurs peuvent recruter des contrats d'avenir pour exercer des fonctions relatives au fonctionnement interne du groupement.

Les personnes en contrat d'avenir ne peuvent être mises à la disposition des membres du groupement, dès lors que ces membres ne sont pas éligibles au contrat.

Ne peuvent recourir au contrat :

- les services de l'État ;
- les associations de service aux personnes ;
- les partis politiques ou organisations syndicales ;
- les sociétés coopératives d'intérêt collectif.



## STATUT DU CONTRAT D'AVENIR

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée. Le Code du travail régit donc ce type de contrat en son article L. 1242-3 (exception faite du nombre de renouvellement). Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Par exception au droit commun des contrats à durée déterminée, le nombre de renouvellement du contrat n'est pas applicable.

Les modalités de gestion communes au CAE et aux contrats d'avenir et de droit privé seront abordées dans un chapitre spécifique.

## FORME DU CONTRAT D'AVENIR

Le contrat d'avenir est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) soumis à des règles particulières au titre des contrats liés à la politique de l'emploi.

Il doit faire l'objet d'un contrat écrit signé dans les **2** jours de l'embauche. Si le délai n'est pas respecté, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

## EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail ne peut être conclu avant la conclusion de la convention avec l'État. Il en est de même pour les renouvellements éventuels.

Ainsi, les dates du contrat doivent coïncider avec celles de la convention.

## DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat est conclu pour une durée de **2** ans. Il peut être renouvelé dans la limite de **12** mois.

Pour les bénéficiaires de plus de **50** ans et les travailleurs handicapés, le contrat peut être conclu dans la limite de **60** mois, renouvellements compris.

Le nombre de renouvellement n'est pas limité.

### Cas particuliers

Lorsque les circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil du poste le justifient, le préfet peut prévoir une durée comprise entre **6** et **24** mois.

Une durée de **3** mois peut également être prévue pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

## DURÉE DE TRAVAIL

Le contrat d'avenir est un contrat à temps partiel.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à **26** heures.

### Aménagement de la durée de travail

La durée de travail peut être modulée dès lors que, sur la période du contrat, la durée moyenne soit de **26** heures.

Cette modulation peut s'effectuer sur tout ou partie de l'année à condition de ne pas dépasser **35** heures par semaine qui est la durée légale du travail.

Cette variation est encadrée. En effet, l'amplitude autorisée est de plus ou moins un tiers de la durée contractuelle de travail.

Ainsi, la durée de travail peut être comprise entre **17,34** heures et **34,66** heures au maximum.

La durée de travail mensuelle est donc comprise entre **75,13** heures et **151,22** heures.

Cependant, la durée de travail mensuelle moyenne sur la durée du contrat doit être de **112,66** heures.

Le programme indicatif de la répartition du travail sur l'année ou sur la période de contrat doit être communiqué par écrit au salarié au moins **15** jours ouvrés avant la période de référence annuelle.

*Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir*  
Article R. 5134-60 du Code du travail

### Cas particulier des ateliers et chantiers d'insertion

La durée hebdomadaire de travail pourra être comprise entre **20** heures et **26** heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné au titre des ateliers et chantiers d'insertion et pour les associations ou entreprises de services aux personnes à domicile.

*Article L. 7231-1 du Code du travail*

## RÉMUNÉRATION DES BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS D'AVENIR

La rémunération des bénéficiaires de contrats d'avenir est fixée par des dispositions conventionnelles dès lors que l'employeur est soumis à une convention collective ou contractuelle.

Ainsi, le contrat peut prévoir une rémunération supérieure à la rémunération minimale prévue par les textes.

En tout état de cause, la rémunération versée ne peut être inférieure au SMIC.

La rémunération perçue est donc égale à la valeur du SMIC en vigueur sur le mois, multiplié par le nombre d'heures travaillées, soit pour un contrat de **26** heures hebdomadaires de travail :

- $26 \times 9,22 = 239,72$  € au **1<sup>er</sup> janvier 2012**.

La rémunération mensuelle est de :  $9,22 \times 26 \times 52/12$  soit **1 038,79** €.

- SMIC horaire au **1<sup>er</sup> janvier 2012** : **9,22** €.

Entre le **1<sup>er</sup>** décembre 2011 et le **31** décembre 2011, la rémunération mensuelle est fixée  $9,19 \times 26 \times 52/12 =$  **1 035,40** €.

*Arrêté du 29 novembre 2011 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance en métropole, dans les départements d'Outre-Mer et dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon*  
*JORF n° 0277 du 30 novembre 2011*

☞ *Pour le calcul de la rémunération, le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectuées sur le mois est réputé égal à 26 heures. Ainsi, si la durée de travail subit des variations, ce n'est pas le cas de la rémunération qui reste fixe.*

Il est toutefois possible d'avoir une durée de travail contractuelle supérieure à la durée prévue par la convention.

## **PRIMES**

À l'heure actuelle, aucun texte ne précise si un contrat de droit privé, dont un contrat d'avenir, peut bénéficier de primes.

Il semble que ce versement soit possible dès lors qu'une délibération est prise en ce sens, sachant que le Trésorier payeur général et la Préfecture peuvent s'y opposer.

Le contrat d'avenir étant un contrat de droit privé, il paraît envisageable de négocier la rémunération versée en adjoignant des primes.

A contrario, dans les principes de comptabilité publique, il faut un texte pour verser une prime.

De plus, la jurisprudence semble s'opposer à l'élaboration de statuts spécifiques pour leur personnel.



## AVANTAGES LIÉS AU CONTRAT D'AVENIR

### PRISE EN CHARGE PAR LE DÉPARTEMENT OU L'ÉTAT

Cette aide était perçue par le bénéficiaire du contrat. Du fait de la conclusion du contrat d'avenir, cette aide est versée à l'employeur.

L'aide de l'organisme débiteur de l'allocation correspond à un montant forfaitaire.

Lorsque le bénéficiaire du contrat est allocataire de l'API, de l'ASS ou de l'allocation pour adultes handicapés, l'aide est versée par l'État par l'intermédiaire du CNASEA.

Lorsque le bénéficiaire du contrat perçoit le RMI, c'est le Conseil général qui octroie l'aide.

Le versement pourra être également confié :

- aux caisses d'allocations familiales pour les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé ;
- aux ASSEDIC pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité.

*Article L. 5134-35 - Code du travail*

Le montant est égal à celui de l'allocation de Revenu de Solidarité Active pour une personne seule, soit **475 €** par mois en **2012**.

*Article D. 5134-78 - Code du travail*

Le versement de l'allocation perçue par le bénéficiaire du contrat d'avenir avant la conclusion de celui-ci peut être rétabli en cas de rupture du contrat pour un motif autre que :

- l'embauche sous contrat à durée déterminée d'au moins **6** mois ;
- l'embauche en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi d'une formation.

Ce versement ne peut être repris que si le bénéficiaire remplit toujours les conditions pour prétendre à ces allocations.

### Suspension ou rupture du contrat d'avenir

En cas de suspension ou de rupture du contrat, l'organisme chargé du versement de l'aide forfaitaire et le CNASEA doivent être informés de ces événements. L'employeur doit leur transmettre des justificatifs différents en fonction de l'événement.

Doivent être fournis :

- en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ou de l'employeur : la copie de la lettre de rupture mentionnant, le cas échéant, si celle-ci a eu lieu au cours de la période d'essai ;
- en cas de faute grave ou de force majeure, la copie de la lettre par laquelle est constatée la rupture immédiate ;
- en cas de conclusion de contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, de contrat à durée indéterminée ou de formation qualifiante, tout document justifiant l'embauche ou l'inscription à la formation ;
- en cas de suspension du contrat pour effectuer une période d'essai auprès d'un autre employeur, la copie du contrat de travail correspondant ;
- en cas de suspension pour motif médical, pour accident de travail ou maternité, paternité ou adoption, la copie des justificatifs attestant de la situation du salarié.

*Articles R. 5134-62 et R. 5134-61 - Code du travail*

### Prise en charge de l'aide par l'État

L'employeur reçoit de la part de l'État une aide dégressive.

Cette aide est calculée en pourcentage de la différence entre la rémunération mensuelle brute dans la limite du SMIC et le montant de l'aide forfaitaire (montant du RMI pour une personne seule).

☞ *La rémunération brute est constituée du salaire mais également des charges patronales dues au titre de l'assurance chômage et de la protection sociale complémentaire.*

Pour les conventions conclues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'aide est égale à :

- 90 % du différentiel pour les 6 premiers mois d'exécution du contrat ;
- 75 % pour les 6 mois suivants ;
- 50 % pour les années suivantes.

Pour les conventions qui seront conclues après le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'aide sera ramenée à 75 % la première année sous réserve que le dispositif transitoire ne soit pas reconduit.

*Article D. 322-23 - Code du travail  
Décret n° 2006-266 du 8 mars 2006*

Pour les employeurs conventionnés au titre des ateliers et chantiers d'insertion, l'aide n'est pas dégressive et est égale à 90 % pendant toute la durée du contrat.

### Modalités de versement de l'aide

L'aide de l'État est versée par l'intermédiaire du CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles) aux employeurs de contrats d'avenir.

Les aides sont proratisées sur la base du trentième indivisible.

Les versements suivants sont effectués mensuellement et par avance.

Le CNASEA adresse ensuite à l'employeur tous les 3 mois un état de présence (justificatifs de l'exercice de l'activité), qui est renvoyé dans un délai d'un mois accompagné des bulletins de paie correspondants.

Si l'employeur omet de transmettre ces documents, le CNASEA suspend les versements.

### Cas particuliers

En cas de suspension de contrat ou de rupture, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours francs pour informer le CNASEA de ces événements.

Il doit également fournir au CNASEA tous les justificatifs.

Le CNASEA informe et transmet les documents au prescripteur qui en tient compte pour suspendre le versement des aides et, le cas échéant, demander le remboursement des cotisations et contributions exonérées si le salaire n'est pas maintenu.

Les aides de l'État dégressives et forfaitaires versées à l'employeur, par avance, sont régularisées par le CNASEA, a posteriori, en cas de suspension ou de rupture du contrat.

Dans ce cas, les absences sont comptabilisées selon la règle du trentième indivisible.

### Reversement total ou partiel des aides

En cas d'incapacité médicalement constatée, d'accident de travail ou de congé maternité ouvrant droit à indemnités journalières de Sécurité sociale, les aides ne sont plus versées et l'employeur doit reverser les sommes indûment perçues sauf lorsque l'employeur maintient la rémunération.

En cas de suspension ou de rupture du contrat, l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des différentes aides doit être reversée au CNASEA et, le cas échéant, au Conseil général pour les heures de travail non effectuées.

*Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir*

### Aides à l'embauche en contrat à durée indéterminée

La transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée, avant l'issue de la convention, ouvre droit à une aide forfaitaire de l'État d'un montant de **1 500 €**.

*Article R. 5134-84 - Code du travail*

*Article L. 5134-52 - Code du travail*

Le salarié doit effectuer au moins 6 mois de présence effective chez l'employeur, en contrat à durée indéterminée.

L'employeur transmet une copie du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée au CNASEA.

En contrepartie, le CNASEA verse la prime après vérification des conditions d'octroi de l'aide.

## EXONÉRATION DE CHARGES

### Exonération de cotisations sociales

Toutefois, la conclusion d'un contrat d'avenir permet à l'employeur de bénéficier d'exonération de certaines charges.

Toutes les cotisations salariales de Sécurité sociale sont dues quel que soit le montant de la rémunération.

### Rémunération n'excédant pas le SMIC

Toutefois, la rémunération est exonérée de certaines cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite d'une rémunération égale au SMIC et pour une durée de travail de **26** heures hebdomadaires.

La rémunération n'excédant pas le SMIC est donc exonérée des cotisations patronales dues au titre :

- des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;
- des allocations familiales.

*Article R. 5134-35 - Code du travail*

L'exonération de cotisation accident de travail et maladie professionnelle est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

*Loi de financement de la Sécurité sociale n° 07/2008 du 10 janvier 2008*

Par conséquent, restent dues :

- les cotisations salariales d'assurances sociales ;
- la CSG ;
- la CRDS ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- le FNAL (**0,10 %** et/ou **0,40 %**) ;
- le versement transport ;
- le forfait social de **8 %**, le cas échéant ;
- la cotisation accident de travail et maladie professionnelle.

### **Rémunération excédant le SMIC**

Lorsque la rémunération versée au contrat d'avenir excède le montant du SMIC, la fraction égale au montant du SMIC est exonérée de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse), des accidents du travail et des maladies professionnelles, des allocations familiales.

La fraction excédant le montant du SMIC est, par contre, soumise à l'intégralité des charges patronales.

Il convient donc de prélever sur cette partie, les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ; d'accidents du travail et des maladies professionnelles ; d'allocations familiales, en plus des autres cotisations qui ne subissent pas d'exonération.

Pour déterminer la fraction exonérée, il convient de se baser sur le montant du SMIC en vigueur et sur la durée mensuelle du travail de **26 heures** hebdomadaires soit **112,66 heures** mensuelles.

### **Exemple**

*Durée de travail égale à 26 heures hebdomadaires soit 112,66 heures par mois.*

*Un contrat d'avenir effectuée 112,66 heures sur le mois.*

*Sa rémunération est de 1 200 € au 1<sup>er</sup> février 2012.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $112,66 \times 9,22 = 1 038,73$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 200 - 1 038,73 = 161,27$  €.*

### **Cas particulier**

Lorsqu'un contrat d'avenir est embauché en cours de mois ou quitte l'entreprise en cours de mois, il convient de tenir compte d'une durée de présence et non plus de la durée mensuelle de travail calculée sur la base de **26 heures** hebdomadaires.

### **Exemple**

*Ainsi, un salarié est embauché le 17 juillet 2012.*

*Sa rémunération de juillet est de 731,50 € (taux horaire de 9,50 €).*

*Il travaille 11 jours ouvrés sur les 22 jours ouvrés de juillet 2012.*

*À la fin du mois de juillet, il a donc travaillé :  $7 \times 11 = 77$  heures.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $77 \times 9,22 = 709,94$  €.*

*La fraction exonérée de charges patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accident de travail est donc de :  $731,50 - 709,94 = 21,56$  €.*

### Exonération de charges fiscales

La rémunération des contrats d'avenir n'est pas soumise aux prélèvements fiscaux suivants :

- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage ;
- effort construction.

### REVERSEMENT DES AIDES

#### Cas de reversement

Lorsque l'employeur rompt le contrat avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit.

L'employeur est alors tenu de reverser au CNASEA l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide de l'État et des exonérations de charges.

Le montant des cotisations patronales doit être versé au plus tard à la date de première d'exigibilité des contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat.

*Article R. 5134-33 - Code du travail*

### DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, Pôle emploi informe celui-ci de son intention de dénoncer la convention.

L'employeur dispose d'un délai de **7** jours pour apporter des observations.

Par la suite, Pôle emploi informera l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention.

L'employeur doit alors procéder aux remboursements des aides et reverser le montant des charges soumises à exonération.



## TABLEAU RÉCAPITULATIF

<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)</li> <li>■ bénéficiaires de l'ASS <sup>(1)</sup></li> <li>■ bénéficiaires de l'API <sup>(1)</sup></li> </ul>
<b>Employeurs visés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ collectivités territoriales</li> <li>■ syndicats intercommunaux</li> <li>■ autres personnes morales de droit public</li> <li>■ associations loi 1901 et fondations d'entreprise</li> <li>■ organismes de Sécurité sociale</li> <li>■ mutuelles</li> <li>■ organismes de retraite complémentaire et de prévoyance</li> <li>■ comités d'entreprise</li> <li>■ organismes privés chargés d'une mission de service public</li> <li>■ structures d'insertion par l'activité économique (chantiers d'insertion notamment)</li> </ul>
<b>Formalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ convention tripartite (bénéficiaire/employeur/pouvoirs publics) conclue avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ le département ou la commune de résidence du bénéficiaire, l'établissement public de coopération intercommunale ou, par délégation, Pôle emploi, la Maison de l'emploi, le PLIE, la mission locale</li> <li>▫ ou l'État, pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH</li> </ul> </li> <li>■ contenu de la convention <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ actions de formation, d'accompagnement, de VAE proposées par l'employeur</li> <li>▫ objectifs, programmes, modalités d'organisation et d'évaluation des actions</li> <li>▫ désignation du référent, chargé du suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire</li> </ul> </li> <li>■ renouvellement du contrat subordonné au renouvellement de la convention</li> <li>■ bilan tous les 6 mois entre l'employeur et le référent</li> </ul>
<b>Contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CDD à temps partiel (26 heures/semaine)</li> <li>■ répartition possible de la durée de travail sur le mois ou l'année, sous réserve d'en informer le salarié par écrit au moins 15 jours à l'avance</li> <li>■ durée du CDD : entre 6 et 24 mois, selon le secteur d'activité, renouvelable 2 fois, dans la limite de 36 mois de contrat</li> <li>■ exception à la durée maximale de 36 mois du contrat : pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, le contrat peut aller jusqu'à 5 ans</li> <li>■ période d'essai de 1 mois</li> <li>■ pas de délai de carence en cas de succession de contrats</li> <li>■ pas d'indemnité de fin de contrat</li> <li>■ rupture anticipée possible, pour une embauche ailleurs en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou pour une formation qualifiante, sans préavis</li> <li>■ suspension du CAE possible, pour permettre au bénéficiaire d'exécuter la période d'essai correspondant à cette embauche dans une autre entreprise</li> <li>■ rémunération minimale égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail</li> </ul>

<b>Avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ exclusion des effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification des accidents du travail)</li> <li>■ exonération de charges sociales patronales</li> <li>■ exonération de taxes sur les salaires</li> <li>■ exonération de taxe d'apprentissage</li> <li>■ exonération de la contribution à l'effort de construction</li> <li>■ aide forfaitaire égale au montant du Revenu de Solidarité Active (RSA) pour une personne isolée</li> <li>■ aide complémentaire dégressive, égale à : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 90 % de cette différence le premier semestre d'exécution du contrat</li> <li>▪ 75 % le second semestre</li> <li>▪ 50 % les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années, pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés</li> <li>▪ 90 % du différentiel, dans les chantiers et ateliers d'insertion</li> <li>▪ aide à l'embauche en CDI du bénéficiaire du contrat d'avenir, égale à 1 500 €</li> </ul> </li> </ul>
------------------	--

Articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13, R. 322-17 à R. 322-17-3, D. 322-23 du Code du travail

Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 - JO du 27 juillet

Décrets n° 2005-914 et 2005-916 du 2 août 2005 - JO du 5 août

<sup>(1)</sup> ASS : Allocation Spécifique de Solidarité

API : Allocation pour Parent Isolé