

## LE REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ

### CONDITIONS

#### Employeurs

Sont concernés tous les employeurs, à l'exception des particuliers employeurs, de l'État et des départements.

Préalablement à la signature du contrat insertion RMA, l'employeur doit établir que :

- les versement de ses cotisations et contributions sociales sont à jour ;
- l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous CDI ;
- aucun licenciement pour motif économique n'a été prononcé dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité.

#### Salariés

Peuvent être bénéficiaires de ce type de contrat certains allocataires du RMI (une condition d'ancienneté dans le dispositif RMI est exigée. Préalablement envisagée à deux ans, un décret devrait fixer plus modérément cette durée).

### FORMALITES

L'employeur doit signer avec le département une convention précisant les actions d'orientation professionnelles du travailleur bénéficiaire, le tutorat, le suivi individualisé d'accompagnement dans l'emploi, la validation des acquis, les objectifs professionnels à atteindre. Un décret précisera les modalités d'application.

### PARTICULARITES

C'est un contrat à durée déterminée à temps partiel (20 heures hebdomadaires minimum). Il peut être renouvelé deux fois et peut être signé pour une période maximale de 18 mois, renouvellement inclus. La période d'essai est d'un mois, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée, ou en CDD d'au moins 6 mois ou d'un stage de formation professionnelle continue. Il peut être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise.

Ce contrat ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle rémunérée, sauf si :

- la convention signée entre l'employeur et le département le prévoit expressément ;
- un délai de quatre mois, à compter de la date d'effet du contrat initial, est respecté.

### AIDE A L'EMPLOYEUR

L'employeur reçoit une aide départementale dont le montant est celui garanti par le RMI (pour une personne seule et après abattement du forfait logement).

La rémunération versée par l'employeur est au moins égale au produit du SMIC horaire (7,19 €) multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées (20 heures au minimum). Les cotisations sociales à la charge de l'employeur sont assises uniquement sur la rémunération restantes après déduction de l'aide du département.

A titre d'exemple, pour un salarié embauché à mi-temps au SMIC, le coût total pour l'employeur, d'après nos évaluations, et après déduction du RMI remboursé, s'élève à 288,26 Euros.