

PARIS, le 11/10/2006

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU  
RECouvreMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-112**

**OBJET :** Contrat d'avenir créé par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005

**TEXTE A ANNOTER :** Lettre circulaire n°2005-48 du 3 mars 2005

*Les textes relatifs au contrat d'avenir ont été complétés par une loi n°2006-339 du 23 mars 2006 et un décret n°2006-342 du 22 mars 2006. La présente circulaire fait le point sur la réglementation applicable à ce contrat.*

L'article 49 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a créé dans le secteur non marchand le contrat d'avenir destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant de l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Ce contrat ouvre droit dans le cadre d'une convention à :

- une aide forfaitaire versée par l'organisme débiteur des allocations de RMI, d'ASS, d'API ou d'AAH égale au montant du RMI garanti à une personne isolée (article L.322-4-12 II alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail). Cette aide est versée par le département pour les bénéficiaires du RMI (ou par tout organisme délégataire avec lequel il a passé une convention) ou par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA) pour les autres bénéficiaires ;

- une aide dégressive de l'Etat dont le montant ajouté à celui de l'aide ci-dessus ne peut excéder le montant de rémunération versée au bénéficiaire du contrat (article L.322-4-12 alinéa 3 du code du travail). Cette aide versée par le CNASEA est calculée selon les modalités exposées à l'article D. 322-23 du code du travail. Par ailleurs, en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée avant l'issue de la convention, l'employeur est susceptible de bénéficier d'une aide forfaitaire de l'Etat ;
- une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale ;
- une 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.

Les modalités d'application du contrat ont été précisées par le décret n°2005-242 du 17 mars 2005 et une circulaire DGEFP n°2005/13 du 21 mars 2005.

Les textes applicables au contrat d'avenir ont été successivement modifiés par les lois n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative aux services à la personne, n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et par les décrets n°2005-914, n°2005-916 du 2 août 2005, n°2006-266 du 8 mars 2006, n°2006-342 du 22 mars 2006, n°2006-456 du 20 avril 2006. Ces dispositions ont été codifiées aux articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13, R. 322-17 à R. 322-17-13, D. 322-23 du code du travail.

## **1. CHAMP D'APPLICATION**

### **1.1 CHAMP EMPLOYEUR**

Peuvent conclure un contrat d'avenir les employeurs suivants :

- les collectivités territoriales,
- les autres personnes morales de droit public,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif (notamment les associations),
- les employeurs visés à l'article L. 322-4-16 du code du travail (structures d'insertion par l'activité économique),
- les employeurs mentionnés à l'article L. 322-4-16-8 du code du travail (ateliers et chantiers d'insertion).

### **1.2 CHAMP SALARIE**

A l'origine, le contrat d'avenir pouvait être conclu avec des personnes qui bénéficiaient du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH dont les droits ont été ouverts depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant la date de conclusion du contrat. Lorsqu'elles se sont succédées au cours des 12 mois, les périodes au cours desquelles les droits à l'allocation de RMI, ASS, API ou AAH ont été ouverts sont cumulables pour apprécier la durée de 6 mois sus-mentionnée.

Pouvaient également conclure un contrat d'avenir les personnes titulaires de l'ASS, de l'API ou du RMI ou de l'AAH qui ne remplissaient pas cette condition d'ancienneté dès lors qu'elles bénéficiaient d'un aménagement de peine ou, au moment de leur libération, les personnes qui ont été détenues, prévenues ou condamnées.

L'article 27 de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi a supprimé la condition imposant d'avoir bénéficié de l'allocation depuis une certaine durée pour être éligible au contrat d'avenir. Cette disposition est entrée en vigueur le 25 mars 2006.

### **1.3 CHAMP TERRITORIAL**

Le contrat d'avenir est applicable en métropole, dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **2. CONCLUSION D'UNE CONVENTION**

### **2.1 CONCLUSION DE LA CONVENTION**

La mise en œuvre du contrat d'avenir est confiée au département ou à la commune de résidence du bénéficiaire, ou le cas échéant au président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel la commune appartient. Par dérogation, cette gestion peut être confiée à un organisme délégataire. La conclusion du contrat d'avenir est alors subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre l'un des employeurs mentionnés au § 1.1 et :

- le bénéficiaire du contrat qui s'engage à suivre l'ensemble des actions contenues dans la convention,
- le président du Conseil général, ou le maire, ou le cas échéant le président de l'EPCI, ou l'organisme ayant signé une convention de délégation avec la collectivité territoriale.

L'autorité qui assure la gestion du contrat signe préalablement une convention d'objectif avec l'Etat qui détermine le nombre de contrats pouvant être conclus.

Dans les DOM, les contrats d'avenir conclus avec les bénéficiaires du RMI sont mis en œuvre par l'Agence d'insertion.

La mise en œuvre du contrat d'avenir peut être confiée à l'Etat pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH. De la même manière, la conclusion du contrat est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre l'un des employeurs mentionnés au § 1.1, le bénéficiaire du contrat et le représentant de l'Etat (en l'occurrence l'ANPE).

La convention est conclue pour une durée de deux ans renouvelable 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues comme travailleurs handicapés, la convention est renouvelable pour une durée de 36 mois.

Par dérogation, le préfet peut prévoir que la durée de la convention est comprise entre 6 et 24 mois lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité ou au profil du poste le justifient. De même, il peut prévoir une durée minimale de 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Préalablement à l'embauche, l'employeur doit adresser à l'une des autorités signataires précitées une demande de convention. Une fois conclue, la convention ne prend effet qu'à compter de la date d'embauche qui ne peut être antérieure à la date de conclusion de la convention.

De même, préalablement au renouvellement du contrat, l'employeur doit adresser à l'autorité signataire de la convention une demande de renouvellement de la convention. Le renouvellement du contrat ne prend effet qu'à compter de la date de renouvellement de la convention.

### Sur la communication à l'organisme de recouvrement de la convention individuelle liée au contrat d'avenir

La convention est établie selon le modèle CERFA n°12500\*01 (arrêté du 24 mars 2005). L'un des volets de cette convention (feuille rose) est transmis par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève. Les avenants modificatifs sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales.

## **2.2 CONTENU DE LA CONVENTION**

La convention comporte différentes informations dont notamment l'identité de l'employeur et du bénéficiaire, la date d'embauche et le terme du contrat, les caractéristiques de l'emploi proposé, la durée du travail et le cas échéant le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, l'organisme chargé du versement de l'allocation dont relève le bénéficiaire du contrat, l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions compétent.

La convention comporte également les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation ainsi que les modalités d'intervention du référent chargé du suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire.

Elle doit également prévoir le montant et les modalités de versement de l'aide allouée à l'employeur par le débiteur de l'allocation et par l'Etat ainsi que les modalités de contrôle, d'évaluation de la convention, et de reversement des aides en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements.

## **2.3 EXECUTION DE LA CONVENTION**

L'employeur communique chaque trimestre au CNASEA et à l'organisme chargé du versement de l'aide forfaitaire (département ou organisme délégataire) les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

En cas de renouvellement du contrat, de suspension ou de rupture anticipée, l'employeur en informe dans un délai de 7 jours francs le CNASEA, l'organisme chargé du versement de l'aide forfaitaire (département ou organisme délégataire), l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu auxquels il transmet :

- en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ou de l'employeur, une copie de la lettre de rupture mentionnant, le cas échéant si celle-ci a eu lieu pendant la période d'essai,
- en cas de rupture pour faute grave ou force majeure, une copie de la lettre constatant la rupture immédiate du contrat,
- en cas de rupture justifiée par la conclusion avec un autre employeur d'un contrat d'une durée supérieure à 6 mois ou d'un contrat à durée indéterminée ou par le suivi d'une formation permettant l'acquisition d'une qualification mentionnée à l'article L. 900-3 du code du travail, tout document justifiant de l'embauche ou de l'inscription à la formation,

- en cas de suspension du contrat d'avenir pour effectuer une période d'essai chez un autre employeur, la copie du contrat de travail,
- en cas de suspension du contrat d'avenir pour incapacité médicalement constatée, accident du travail ou maladie professionnelle, congé légal de maternité, paternité ou adoption, la copie des justificatifs attestant de la situation du salarié,
- en cas de renouvellement du contrat d'avenir, la copie de l'avenant à la convention.

Des instructions ont été transmises afin que le CNASEA informe l'organisme du recouvrement compétent de la rupture anticipée du contrat ou de la suspension du contrat pour effectuer une période d'essai chez un autre employeur.

## **2.3 RESILIATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION**

### **□ Rupture du contrat avant la fin de la convention**

En cas de rupture du contrat d'avenir avant le terme initialement fixé dans la convention, celle-ci est résiliée de plein droit.

### **□ Dénonciation**

En cas de non-respect des dispositions de la convention, l'autorité signataire peut décider de la dénoncer. En ce cas, elle doit au préalable informer l'employeur de son intention de dénoncer et laisser à celui-ci un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations. En cas de dénonciation de la convention, l'autorité signataire en informe l'organisme de recouvrement (article R. 322-17-8 du code du travail).

## **3. LE CONTRAT D'AVENIR**

### **3.1 FORME ET DUREE**

Le contrat d'avenir est un contrat de droit privé à durée déterminée de deux ans, renouvelable dans la limite de 12 mois. Par dérogation, le contrat peut être renouvelé dans la limite de 36 mois pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Lorsque, à titre exceptionnel, la convention est conclue pour une durée comprise entre 3 et 24 mois dans les cas mentionnés au § 2.1, le contrat est conclu pour une durée identique.

Il vise à pourvoir des emplois permettant de combler des besoins collectifs non satisfaits et comporte obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant et en dehors du temps de travail.

Le contrat est conclu pour une durée hebdomadaire de 26 heures. Par dérogation, il peut être conclu pour une durée comprise entre 20 et 26 heures par semaine lorsque l'embauche sous contrat d'avenir est réalisée par un atelier ou chantier d'insertion mentionné à l'article L. 322-4-16-8 du code du travail ou par une association de service aux personnes agréée mentionnée à l'article L.129-1 du code du travail.

Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser 35 heures hebdomadaires maximum.

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail peut ainsi varier dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle (en plus ou en moins) sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, ou sur la période d'exécution du contrat si elle est inférieure, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 heures (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne).

### **3.2 REMUNERATION**

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires du contrat d'avenir perçoivent une rémunération égale au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées.

Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures de travail effectuées pris en compte est réputé égal à 26 (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne).

### **3.3 PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF**

Les titulaires des contrats d'avenir ne sont pas pris en compte dans l'effectif pendant la durée du contrat pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum, à l'exception de la législation relative à la tarification sur les risques accident du travail (article L.322-4-9 du code du travail).

## **4. EXONERATION**

### **4.1 NATURE DE L'EXONERATION**

Les embauches effectuées dans le cadre d'un contrat d'avenir ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales, accident du travail) applicable pendant la durée de la convention (article R. 322-17-12 du code du travail).

### **4.2 MONTANT DE L'EXONERATION**

Sont exonérées les cotisations patronales de Sécurité sociale afférentes à la fraction de rémunération qui n'excède pas le produit du SMIC par la durée mensuelle du travail équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne).

Restent dues les cotisations patronales de Sécurité sociale afférentes à la fraction de rémunération excédant la limite exonérée, le versement transport, le FNAL, la contribution sociale autonomie (CSA), les cotisations salariales, la CSG, la CRDS.

Les exemples ci-après sont effectués sur la base du SMIC en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2006 soit 8,27 €.

### Exemple 1

Soit un salarié embauché sous contrat d'avenir pour 26 heures hebdomadaires rémunéré sur la base de 1,2 SMIC dont la rémunération est mensualisée et qui est présent tout le mois.

Rémunération mensuelle brute :  $8,27 \text{ €} \times 1,2 \times 26 \times 52/12 = 1118,10 \text{ €}$

Fraction de rémunération exonérée =  $8,27 \text{ €} \times 26 \times 52/12 = 931,75 \text{ €}$

### Exemple 2

Même exemple que précédemment mais le salarié perçoit en plus une prime de 500€.

Rémunération mensuelle soumise à cotisations =  $1118,10 \text{ €} + 500 \text{ €} = 1618,1 \text{ €}$

Fraction de rémunération exonérée :  $8,27 \text{ €} \times 26 \times 52/12 = 931,75 \text{ €}$

## **4.3 DETERMINATION DU NOMBRE D'HEURES : CAS PARTICULIERS**

Le nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'exonération est déterminé selon les règles ci-après dans les situations suivantes :

- ❑ **Suspension du contrat en cours de mois avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute par l'employeur**

Le nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée mensuelle de travail correspondant à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne) et de la part de rémunération demeurée à la charge de l'employeur soumise à cotisations.

En pratique, le nombre d'heures est obtenu dans cette situation en multipliant la durée mensuelle de travail correspondant à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne) par le rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale (qui intègre la rémunération de la période travaillée et la fraction du maintien de salaire demeurée à la charge de l'employeur) et la rémunération mensuelle brute qu'aurait perçue le salarié si le contrat avait continué à être exécuté.

### Exemple 3

Soit un salarié embauché sous contrat d'avenir pour 26 heures hebdomadaires rémunéré sur la base du SMIC. La rémunération mensuelle brute habituelle est de 931,75 € ( $8,27 \text{ €} \times 26 \text{ heures} \times 52/12$ ).

Ce salarié est malade pendant 8 jours ouvrés au cours d'un mois comprenant 22 jours ouvrés. Il perçoit au cours du mois des indemnités journalières de Sécurité sociale à l'issue d'un délai de carence de 3 jours pour un montant de 77,65 €.

Au cours du mois de l'absence, le salarié perçoit une rémunération mensuelle soumise à cotisations de 592,93 € pour la période travaillée ( $931,75 \text{ €} \times 14 \text{ jours} / 22 \text{ jours}$ ) à laquelle s'ajoute la fraction du maintien de salaire à la charge de l'employeur soumis à cotisations (261,17 €).

Nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'exonération =

$$26 \times 52/12 \times \frac{(261,17 \text{ €} + 592,93 \text{ €})}{931,75 \text{ €}} = 103,28 \text{ heures}$$

Fraction de rémunération exonérée :  $8,27 \text{ €} \times 103,28 = 854,13 \text{ €}$ .

□ **Autres cas d'activité incomplète au cours du mois**

Sont visés les cas d'embauche ou de fin de contrat en cours de mois, de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération.

Le nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'exonération correspond à la durée mensuelle de travail correspondant à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne) rapportée au temps de présence du salarié.

En pratique, le nombre d'heures est obtenu dans cette situation en multipliant la durée mensuelle de travail correspondant à 26 heures hebdomadaires (ou à la durée inférieure mentionnée au contrat si l'employeur est un atelier ou chantier d'insertion ou une association de service à la personne) par le rapport entre le temps de présence réel du salarié sur le mois (compte tenu de l'absence) et la durée du travail que le salarié aurait effectuée sur le mois s'il avait travaillé l'intégralité du mois.

Exemple 4

Soit un salarié embauché en cours de mois sous contrat d'avenir pour 26 heures hebdomadaires rémunéré sur la base de 1,2 SMIC. Il travaille 10 jours ouvrés sur les 22 jours ouvrés que comporte le mois.

La rémunération mensuelle brute pour une activité complète sur le mois est de 1118,10 € ( $8,27 \text{ €} \times 1,2 \times 26 \times 52/12$ ).

Le salarié a perçu au cours du mois de l'embauche une rémunération de 508,23 € ( $1118,10 \text{ €} \times 10 \text{ jours} / 22 \text{ jours}$ ).

Nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'exonération :

$$(26 \times 52/12) \times 10 \text{ jours} / 22 \text{ jours} = 51,21 \text{ heures}$$

Fraction de rémunération exonérée :  $8,27 \text{ €} \times 51,21 = 453,51 \text{ €}$

#### **4.4 DUREE DE L'EXONERATION**

L'exonération attachée au contrat d'avenir s'applique pendant la durée de la convention. La convention ne prend effet qu'à compter de la date d'embauche qui ne peut être antérieure à la date de conclusion de la convention.

L'exonération attachée au contrat d'avenir s'applique ainsi aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter de la date de l'embauche jusqu'au terme de la convention.

#### **4.5 REMISE EN CAUSE DE L'EXONERATION**

##### **□ Dénonciation de la convention (article R. 322-17-8 I du code du travail)**

En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au titre du contrat au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions qui suit la notification de la dénonciation à l'employeur.

Les majorations de retard prévues à l'article R. 243-18 du code de la Sécurité sociale ne sont dues que si ce délai n'est pas respecté par l'employeur.

Concernant les URSSAF et CGSS, le versement porte exclusivement sur les cotisations patronales de Sécurité sociale exonérées depuis le début du contrat. Ne sont pas concernées par ce versement les contributions patronales FNAL, versement transport et CSA car elles sont exclues du champ d'application de l'exonération.

##### **□ Rupture du contrat avant la fin de la convention**

La rupture anticipée du contrat d'avenir avant la fin de la convention n'entraîne pas l'obligation pour l'employeur de verser le montant des cotisations dont il a été exonéré au titre du contrat. L'exonération demeure applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées jusqu'au terme du contrat. Lorsque la rupture de celui-ci intervient en cours de mois, le montant de l'exonération est déterminé selon les règles exposées au § 4.3 « Autres cas d'activité incomplète au cours du mois ».

##### **□ Autres cas de remise en cause**

L'organisme du recouvrement est compétent pour procéder de sa propre initiative au recouvrement des cotisations indûment exonérées dans les situations suivantes :

- application de l'exonération en l'absence de convention,
- calcul inexact de l'exonération,
- application de l'exonération au-delà de la durée prévue au § 4.4.

De même, si dans le cadre d'un contrôle l'organisme du recouvrement constate que l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge dans la convention, il effectue un signalement à l'autorité signataire qui pourra décider de la dénoncer.

#### **4.6 REGLES DE CUMUL**

Aucun principe de non-cumul entre l'exonération et les aides attachées au contrat d'avenir et une autre exonération totale ou partielle de cotisations, une aide de l'Etat à l'emploi, des assiettes ou des montants forfaitaires de cotisations n'a été prévu.

En l'absence de précisions, il conviendra de se reporter aux textes régissant la mesure d'exonération ou l'aide à l'emploi que l'employeur souhaite cumuler avec l'exonération ou les aides attachées au contrat d'avenir pour savoir si ce cumul est possible ou non.

Par exemple, une association ayant embauché un salarié sous contrat d'avenir ne peut pas cumuler au titre des rémunérations versées l'exonération attachée au contrat d'avenir avec la réduction générale de cotisations patronales dite Fillon prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale, ou avec l'exonération de cotisations patronales, de FNAL et de versement transport prévue par l'article 12-1 de la loi n°96-987 du 14 novembre 1996 pour les associations implantées en Zone Franche Urbaine ou en Zone de Redynamisation Urbaine.

En revanche, l'exonération attachée au contrat d'avenir peut être cumulée avec l'exonération de cotisations patronales, de FNAL et de versement transport prévue à l'article 15 de la loi n°2005-157 du 23 février 2005 pour les organismes d'intérêt général dont le siège social est implanté dans une Zone de Revitalisation Rurale (cumul possible sous réserve que l'association employeur remplisse les critères lui conférant la qualité d'organisme d'intérêt général).

#### **4.7 COMPENSATION**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la Sécurité sociale, l'exonération de cotisations attachée au contrat d'avenir n'est pas compensée par le budget l'Etat.

#### **4.8 MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION DANS LE SNV2 ET SUIVI STATISTIQUE**

Trois codes types ont été créés :

- 424 : contrat d'avenir cas général ;
- 425 : contrat d'avenir Alsace-Moselle ;
- 426 : contrat d'avenir cas particulier.

Le suivi statistique est assuré via le traitement TV 62 et la base ORME par le biais des montants associés aux 3 codes types mis en place.

## **5. ENTREE EN VIGUEUR**

Les conventions liées au contrat d'avenir peuvent être conclues depuis le 19 mars 2005, date d'entrée en vigueur du décret du 17 mars 2005.