

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CIE ET CAE

Présentation

Le contrat unique d'insertion (CUI) peut être conclu sous la forme d'un CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) dans le secteur non marchand ou d'un CIE (contrat initiative emploi) dans le secteur marchand.

Son objectif est de favoriser l'accès rapide à un emploi durable des personnes sans emploi rencontrant des

difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre d'un contrat aidé.

L'aide financière aux employeurs est attribuée par l'Etat et/ou le Département pour les bénéficiaires du RSA (règles fixées dans une convention annuelle d'objectifs et de moyens Etat-Département).

Bénéficiaires

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Voir le détail au verso (rubrique Aide à l'employeur).

Le Préfet de région peut préciser chaque année **les conditions d'éligibilité** des bénéficiaires, notamment pour les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA).

Employeurs concernés

- **CAE** : Les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les associations, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- **CIE** : Les employeurs du secteur marchand et associatif cotisant à l'assurance chômage, les organismes en auto-assurance, les groupements d'employeurs ainsi que les employeurs de pêche maritime. Sont exclus : les particuliers employeurs.

L'établissement employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat et le recrutement ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI (sauf faute grave ou lourde). L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Le Préfet de région peut arrêter chaque année les conditions d'éligibilité des employeurs.

Caractéristiques du contrat

- Le CUI est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (CDD de 6* à 18 mois). Le CDD peut être prolongé dans la limite de 24 mois, voire plus dans certains cas :
 - salariés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, ATA) : prolongation possible jusqu'à 5 ans si le salarié à 50 ans ou plus à la fin du 24^{ème} mois,
 - personnes reconnues handicapées : prolongation possible jusqu'à 5 ans,
 - salariés en CAE devant achever une action de formation en cours de réalisation : prolongation jusqu'au terme de l'action,
 - salariés âgés de 50 ans et plus ou handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrant des difficultés particulières d'insertion : prolongation exceptionnelle sans limite de temps par avenants successifs d'un an.

La durée de travail hebdomadaire peut varier de 20 à 35 heures. Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut varier sans incidence sur la rémunération.

** CDD d'au moins 3 mois pour les personnes en CIE bénéficiant d'un aménagement de peine.*

Procédures pour l'employeur

- Vérifier avec Pôle emploi les conditions d'éligibilité du contrat.
- Choisir un tuteur en charge du suivi du salarié.
- Signer une convention avec le bénéficiaires et le Pôle emploi du lieu d'exécution du contrat de travail (le Conseil général ou un organisme délégué par celui-ci, quand le futur salarié est bénéficiaire du RSA).
- Signer le contrat de travail avec le bénéficiaire choisi.
- Communiquer chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.
- Délivrer une attestation d'expérience professionnelle au salarié en fin de contrat.
- Réaliser un bilan des actions mises en oeuvre avant toute demande de prolongation ou de nouvelle convention.

Aide à l'employeur

• L'aide de l'Etat aux employeurs est déterminée en fonction de la situation des bénéficiaires. Des dispositions régionales peuvent moduler la durée de versement de l'aide (voir avec le prescripteur : Pôle emploi, Mission locale, Conseil général...). Un arrêté du Préfet de région définit chaque année les taux de prise en charge. En Poitou-Charentes, **à compter du 16/09/11** (en % du Smic horaire brut) :

→ **Pour le CIE** l'aide est attribuée pour 6 mois s'il s'agit d'un CDD ou pour 9 mois s'il s'agit d'un CDI (pas de renouvellement possible) dans la limite de 35 h hebdo.

- **35 %** pour :
 - les bénéficiaires de l'ASS, l'AAH, de l'ATA et du RSA,
 - les demandeurs d'emploi inscrits au moins 24 mois au cours des 36 derniers mois,
 - les demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans inscrits depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois.
- **25 %** pour :
 - les jeunes en CIVIS ou résidant en ZUS,
 - les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus 12 mois au cours des 18 derniers mois,
 - les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 50 ans, sans condition de durée d'inscription,
 - les publics placés sous main de justice,
 - les demandeurs d'emploi en grande difficulté dans la limite de 5 % de l'enveloppe départementale.

→ **Pour le CAE**, le cas général est une aide est attribuée pour 6 à 9 mois renouvelable sur appréciation du prescripteur, dans la limite totale de 18 mois, avec un plafond hebdo fixé à 24h.

- **80 %** pour :
 - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et de l'ATA,
 - les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 50 ans et inscrits depuis plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois.
- **70 %** pour :
 - les jeunes 16-25 ans en CIVIS ou résidant en ZUS,
 - les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois,

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, reconnus travailleurs handicapés,
- les personnes placées sous main de justice,
- les demandeurs d'emploi en grande difficulté, dans la limite de 5 % de l'enveloppe départementale.

Ces taux s'appliquent pour toute convention conclue (initiale ou renouvellement) à partir du 16/09/11.

Des conditions de prise en charge particulières sont prévues pour les personnes recrutées par les ateliers et chantiers d'insertion, par l'Education nationale et les adjoints de sécurité (voir le détail sur www.arftlv.org).

Des taux ou des durées de prise en charge différents peuvent également être fixés dans des conventions particulières signées avec l'Etat.

Le Département participe au financement de l'aide pour les bénéficiaires du RSA : sa participation est égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA dans la limite de l'aide versée effectivement. Si le Département choisit de majorer le montant de l'aide, le coût correspondant est entièrement à sa charge.

L'aide est versée annuellement par l'ASP ou le Département pour les anciens bénéficiaires RSA.

• Exonération de charges :

CIE : Pas d'exonération spécifique mais l'employeur a droit aux allègements "Fillon".

CAE : Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du Smic. Exonération des charges fiscales (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et effort de construction), sauf formation continue.

• Exonération du versement de l'indemnité de fin de contrat pour les CDD.

• Les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux pour la durée de la convention, sauf en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Accompagnement formation, VAE, suivi

- La convention (ou un avenant) mentionne les actions prévues :
 - CAE : orientation et accompagnement professionnel, formation, VAE et le cas échéant période d'immersion en entreprise.
 - CIE : accompagnement professionnel et le cas échéant action de formation.

• Les bénéficiaires du CUI peuvent se former au titre d'une période de professionnalisation avec l'appui de l'OPCA (voir fiche n° E 1.4).

• Pour un CAE, la ou les période(s) d'immersion en entreprise ne doivent pas dépasser 25 % de la durée totale du contrat. Chaque période doit faire l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre

gratuit, et soumise au prescripteur (Pôle emploi, Département...) pour agrément.

• Désignation d'un référent chargé du suivi du parcours d'insertion par le prescripteur et désignation d'un tuteur par l'employeur.

• Au sortir du contrat, les anciens bénéficiaires du CUI peuvent faire un contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

• Le CUI peut être rompu sans préavis par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation certifiante. Il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai, une EMT ou une action d'insertion.