
LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI, CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION POUR LE SECTEUR NON MARCHAND

Dernière mise à jour le 27/11/2009

Le contrat unique d'insertion (CUI) sera mis en œuvre au 1er janvier 2010 après une période transitoire. Il remplacera les 4 contrats aidés qui étaient jusqu'à présent distincts selon le secteur d'activité de l'employeur (marchand/ non marchand) et le statut du bénéficiaire. Dans le secteur non marchand, il prendra la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Les contrats d'avenir signés avant le 1er janvier 2010 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1er janvier 2010.

Définition :

Le contrat unique d'insertion (CUI) repose sur :

- 1- **Une convention individuelle** conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et, soit Pôle emploi pour le compte de l'état, soit le président du conseil général lorsque la convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.
- 2- **Un contrat de travail** conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention (CAE pour le secteur non marchand).
- 3- **Une convention annuelle d'objectifs et de moyens** entre l'État et les Départements fixant le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l'embauche en CUI de bénéficiaires du RSA, les modalités de financement de ces conventions individuelles, les taux d'aides versés à l'employeur et les actions d'accompagnement.

Le CUI ouvre droit à une aide financière dont le montant résulte d'un taux, fixé par l'autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance.

I. Convention individuelle

La convention individuelle, les changements :

- La signature de la convention individuelle est désormais tripartite
- La signature d'une nouvelle convention individuelle ou d'un prolongement de convention sera désormais subordonnée à une évaluation préalable des actions d'accompagnement et d'insertion réalisées par l'employeur dans le cadre d'une ou plusieurs conventions individuelles précédentes.
- Un nouveau modèle de convention individuelle CERFA sera fixé par le ministre chargé de l'emploi
- Les conventions individuelles seront transmises à l'ASP (ex Cnasea) même lorsque l'aide versée sera à la charge du département, afin d'établir un suivi financier et statistique du contrat unique.

<p><u>Forme de la convention</u></p>	<p>La convention individuelle de contrat unique d'insertion, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, comporte :</p> <p>1° Des informations relatives à l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification ;</p> <p>2° Des informations relatives à l'identité et aux caractéristiques de l'employeur ;</p> <p>3° Des informations relatives à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;</p> <p>4° Les modalités de mise en œuvre de la convention individuelle, notamment:</p> <p>a) La nature des actions prévues au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi, respectivement, en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience,</p> <p>b) Le cas échéant, l'indication qu'une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur sont prévues au cours du contrat;</p> <p>c) Le nom du référent et l'organisme dont il relève ;</p> <p>d) Le nom et la fonction du tuteur;</p> <p>e) Le taux de prise en charge servant au calcul de l'aide versée à l'employeur et le nombre d'heures de travail auquel il s'applique ;</p> <p>f) L'identité de l'organisme ou des organismes en charge du versement de l'aide financière et les modalités de versement ;</p> <p>g) Les modalités de contrôle par l'autorité signataire de la mise en œuvre de la convention.</p> <p>La convention individuelle peut être modifiée avant son terme avec l'accord des trois parties.</p> <p>La convention individuelle initiale est conclue préalablement à la conclusion du contrat de travail.</p>
<p><u>Durée de la convention</u></p>	<p style="text-align: center;">6 mois minimum, 24 mois maximum</p> <p>- Durée minimale de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet de condamnation ou d'aménagement de peine,</p> <p>- Durée portée à cinq ans pour les salariés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux et les personnes handicapées,</p> <p>- Durée portée à cinq ans pour permettre à ces bénéficiaires d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale.</p> <p>- Prolongation sans limite de durée pour les salariés en CAE embauchés dans les ACI, âgés de 50 ans et plus ou reconnus travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable.</p> <p>La prolongation prend la forme d'avenants conclus pour au maximum un an.</p> <p>La condition d'âge s'apprécie ici à l'échéance de la durée maximale de la convention.</p>

<p><u>Renouvellement et prolongation</u></p>	<p>La prolongation de la convention individuelle est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.</p> <p>L'employeur doit adresser à l'autorité signataire de la convention initiale une demande préalable, motivée et accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation. L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.</p> <p>La conclusion d'une nouvelle convention individuelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnements et des actions visant à l'insertion durable des salariés.</p>
<p><u>Dénonciation de la convention</u></p>	<p>En cas de non-respect des clauses de la convention individuelle par l'employeur, l'autorité signataire de la convention individuelle informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur dispose d'un délai de sept jours franc pour faire connaître ses observations.</p> <p>Si la convention est dénoncée, l'employeur est alors tenu au reversement de la totalité des aides perçues.</p> <p>L'autorité signataire de la convention individuelle informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention. (Voir pour plus de détails, la partie sur le reversement des aides).</p>

II. Contrat de travail

<p><u>Objet du contrat</u></p>	<p>Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. C'est aux services de Pôle emploi qu'il appartient de prescrire ce contrat.</p>
<p><u>Employeurs concernés</u></p>	<p>La conclusion d'un CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux...), ▸ autres personnes morales de droit public, ▸ organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...), ▸ personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).

<p><u>Nature et forme</u></p>	<p>Le CAE est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Il doit être établi par écrit.</p> <p>Si CDD, les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats, ainsi que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat ne lui sont pas applicables (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).</p>
<p><u>Durée du contrat</u></p>	<p style="text-align: center;">Si CDD : 6 mois minimum, 24 mois maximum</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée minimale de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine, - Durée supérieure à 24 mois, en référence aux dispositions de la convention individuelle.
<p><u>Durée du travail</u></p>	<p>Le CAE est un contrat à temps partiel ou à temps complet. 20 heures minimum- 35 heures maximum (durée légale du travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée hebdomadaire du travail possiblement variable sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser la durée légale hebdomadaire, - Possibilité dans la convention individuelle d'une dérogation de la durée hebdomadaire en cas de difficultés particulièrement importantes du salarié.
<p><u>Rémunération</u></p>	<p>Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.</p> <p>Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle.</p>
<p><u>Période d'essai</u></p>	<p>Dans tous les cas, la période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit, ainsi que la possibilité de son renouvellement, être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.</p> <p>Si CDD, La période d'essai est de deux semaines si le contrat est prévu pour six mois, d'un mois maximum si le contrat est conclu pour plus longtemps.</p> <p>Si CDI, c'est le droit commun applicable aux CDI qui s'applique. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut alors pas dépasser : quatre mois pour les ouvriers et employés, six mois pour les agents de maîtrise et techniciens et huit mois pour les cadres.</p> <p>N.B : La période d'essai prévue dans le contrat en jours se décompte en jours travaillés, celle prévue en semaine ou en mois se décompte en semaine civile ou en mois calendaire.</p> <p>Le nombre de jours ouvrés est indifférent.</p> <p>Pour le décompte de la période d'essai, il convient donc de se reporter aux termes du contrat de travail.</p>

<p><u>Rupture anticipée du contrat</u></p>	<p>Si CDD, peut être rompu avant terme, à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'étant pas nécessaire), pour permettre au salarié d'être embauché pour un CDD d'au moins 6 mois, en CDI ou de suivre une formation conduisant à une qualification.</p> <p>Si CDI, on peut considérer, en l'absence de toute précision, que c'est le droit commun à la rupture d'un CDI qui s'applique.</p> <p>Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.</p>
<p><u>Suspension du contrat</u></p>	<p>Le salarié pourra suspendre son contrat en accord avec son employeur, afin d'accomplir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une période d'essai pour une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, - une évaluation en milieu de travail prescrite par le Pôle Emploi ou, - une action d'insertion professionnelle. <p>En cas d'embauche à l'issue de ces périodes, le contrat est rompu sans préavis.</p> <p>Lorsque le contrat de travail est suspendu pour le motif visé ci-dessus ou pour un autre motif (par exemple la maladie du salarié), les aides à l'employeur visées ci-dessous cessent d'être dues, sauf si l'employeur maintient la rémunération du salarié.</p> <p>Dans les deux cas, suspension ou rupture du contrat de travail avant le terme de la convention, l'employeur doit, dans un délai de sept jours francs, en informer l'autorité signataire de la convention ainsi que les organismes chargés du versement des aides.</p>
<p><u>Périodes d'immersion</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de prévoir, dans la rédaction initiale ou par avenant ad hoc, une période d'immersion auprès d'un autre employeur du secteur marchand ou non marchand. <p>Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.</p> <p>La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.</p>

III. Accompagnement

<p><u>Référent</u></p>	<p>L'autorité signataire de la convention individuelle doit désormais désigner, en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la convention initiale, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi. Si le salarié est bénéficiaire du RSA, le référent peut être le même que celui désigné dans le cadre du suivi social et professionnel accompagnant le RSA.</p>
<p><u>Tuteur</u></p>	<p>Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur doit désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.</p> <p>Les missions du tuteur sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi ; 2° Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; 3° Assurer la liaison avec le référent désigné par l'autorité signataire ; 4° Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié concerné et l'employeur.

IV. Aides financières et exonérations

La conclusion d'une convention individuelle en vue d'une embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides.

Ces aides ne sont pas cumulables avec d'autres aides de l'Etat à l'emploi.

Les bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

<p><u>Aides de l'Etat</u></p>	<p>L'employeur perçoit une aide de l'État dont le montant est fixé chaque année par le préfet de région et peut varier en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ; 2° Des <u>actions</u> prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ; 3° Des conditions économiques locales ;
-------------------------------	---

	<p>4° Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.</p> <p>Le montant de l'aide financière versée au titre de la convention individuelle ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.</p> <p>Lorsque la convention individuelle a été conclue avec un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide.</p> <p>Cette participation mensuelle du département est alors égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite de l'aide effectivement versée.</p> <p>Versement mensuel de l'aide :</p> <p>1° Par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat ;</p> <p>2° Par le département ou par tout organisme qu'il mandate à cet effet, lorsque la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi est conclue avec un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département.</p> <p>L'employeur communique à l'ASP ou au département, tous les trois mois à compter de la date d'embauche, les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.</p> <p>L'Etat peut également contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues par la convention individuelle.</p>
<p><u>Exonération</u></p>	<p>L'embauche d'un salarié en CAE ouvre droit, pour l'employeur, à l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée du contrat (l'exonération des cotisations « accidents du travail » n'est plus applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2008).</p> <p>En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.</p> <p>L'embauche ouvre également droit à une exonération totale 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 autres cotisations sont dues dans les conditions normales.</p>

<p><u>Suspension</u></p>	<p>- Soit la rémunération du salarié n'est pas maintenue, l'aide afférente à la période de suspension n'est alors pas versée.</p> <p>- Soit la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est alors versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.</p> <p>En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur doit reverser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré.</p> <p>Ces cotisations et contributions doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.</p>
<p><u>Reversement</u></p>	<p><u>Principe</u> :</p> <p>L'employeur doit reverser à l'Agence de services et de paiement ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui, l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention individuelle.</p> <p><u>Exceptions</u> :</p> <p>Si le CAE est un CDI, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dans les cas suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Licenciement pour faute grave du salarié ; 2° Licenciement pour force majeure ; 3° Licenciement pour inaptitude médicalement constatée ; 4° Licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; 5° Rupture du contrat au cours de la période d'essai ; 6° Rupture conventionnelle. <p>Si le CAE est un CDD, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dans les cas suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ; 2° Rupture anticipée pour faute grave ; 3° Rupture anticipée pour force majeure ; 4° Rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Principes de financement de l'aide à l'employeur pour les salariés anciennement bénéficiaires du RSA financé par le Département :

Selon les choix des Départements, plusieurs possibilités coexisteront sur le territoire français quant à la prise charge de l'aide de l'employeur :

1) Soit le département applique les taux d'aide fixé par l'Etat et :

- Le conseil général verse les 88% du montant forfaitaire pour une personne seule : 400,07 €
- L'Etat verse la différence entre ces 400,07 € et le montant de l'aide versée à l'employeur déterminée par le préfet de Région

Exemple 1 : CAE de 20h, taux fixé par le préfet de région à 70%, le conseil général applique ce taux :

- Salaire brut : 755 €
- Aide à l'employeur = 528 € car 70% de 755 €
 - Participation du conseil général = 400,07 €
 - Participation Etat = 128, 43 €

2) Soit le département souhaite majorer l'aide prévue par l'Etat :

- Le conseil général finance les 88% du montant forfaitaire soit 400,07€ + le surcoût de l'aide induit par l'application d'un taux supérieur
- La part de l'Etat est basée sur le taux fixé par le préfet

Exemple 2 : CAE de 20h, taux fixé par le préfet de région à 70%, mais le conseil général fixe un taux de 90 %, soit un complément d'aide de 20%

- Salaire brut : 755 €
- Aide employeur : 679,5 € soit 90% de 755 €
 - Participation du conseil général sur la base de 88% du montant forfaitaire : 400,07 €
 - Participation de l'Etat : 128, 43 €
 - Participation complémentaire du conseil général : 151 € (soit 400,07+151)

3) Soit le département participe à la totalité du financement de l'aide à l'employeur, ce qui signifie qu'il développe indépendamment de la programmation de l'Etat des CAE et CIE qu'il finance seul dans la limite de l'aide prévue soit respectivement 95% et 47% du **montant brut du smic par heure travaillée.**