

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CAE ET CIE

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 profes-

sionnelle dans le cadre d'un contrat aidé. Un CAE particulier s'adresse à tous jeunes de 16 à 25 ans : le CAE passerelle.

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, sans condition d'âge ou d'inscription à Pôle emploi, y compris les ressortissants de l'Union européenne.

- **CAE passerelle** : tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, quels que soient leur niveau et leur condition d'inscription au chômage.

- En 2010, le CIE s'adresse en priorité aux jeunes et aux seniors.

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 et les GEIQ 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 d'au moins 6 mois* (12 mois pour le CAE passerelle).

Le CDD peut être prolongé dans la limite totale de 24 mois, voire plus dans certain cas :

- salariés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, ATA) : prolongation possible jusqu'à 5 ans. La condition d'âge est satisfaite quand le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant le contrat.
- 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 prolongation du CAE passerelle est limitée, par exemple pour finir une formation.

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 bénéficiaire et le Pôle emploi du lieu d'exécution du contrat de travail (le Conseil général ou un organisme déléguée 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. Un arrêté du Préfet de région définit chaque année les taux de prise en charge. Pour 2010 (en % du SMIC horaire brut) :

	CAE	CIE
• Jeunes de 16 à 25 ans en CIE ou CAE passerelle. • Jeunes en CAE bénéficiaires ou ayant bénéficié d'un Civis	90 %*	45 %
• Bénéficiaires RSA, ASS, AAH, ATA.	90 %**	45 %
• Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois (CAE) ou des 36 derniers mois (CIE).	90 %*	40 %
• Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus, ou reconnus handicapés, publics sous main de justice et sur décision de Pôle emploi d'autres demandeurs d'emploi en difficultés	90 %*	40 %

La durée hebdomadaire de prise en charge est limitée dans certains cas : * 24h, ** 26h.

Pour les publics recrutés en CAE par les ateliers et chantiers d'insertion, le taux est de 95 % ou de 105 %, s'il s'agit de jeunes ou de bénéficiaires de minima sociaux.

Une convention avec l'Etat peut prévoir des conditions particulières. Par exemple, pour le CAE Croissance verte co-financé avec la Région (voir fiche n° A 1.7).

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 mensuellement par l'ASP ou le Département pour les anciens bénéficiaires RSA.

• Exonération de charges :

CIE : Pas d'exonérations spécifiques mais l'employeur a droit aux allègements "Fillon".

CAE : Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales et allocations familiales) 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.