

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)



PUBLIC VISÉ : ENTREPRISE DU SECTEUR NON-MARCHAND

- Vous recrutez et formez une personne en difficulté d'insertion, sur un emploi visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.
- Vous bénéficiez de divers avantages : aides à l'embauche, exonérations de charges sociales...
- Le CUI-CAE est applicable en métropole et en outre-mer.



À SIGNALER

Sont privilégiés les employeurs qui s'engagent à mettre en place des parcours d'insertion et de qualification de qualité : recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI), mise en œuvre de période de professionnalisation financée par un OPCA, de période d'immersion en entreprise...

L'ESSENTIEL À RETENIR

QUEL OBJECTIF ?

Faire face à des besoins collectifs non satisfaits : services aux personnes, environnement... tout en favorisant l'embauche et la formation de personnes sans emploi.

QUELS EMPLOYEURS ?

Les employeurs du secteur non-marchand situés en métropole, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les DOM.

LE CUI-CAE : UN DISPOSITIF SUR MESURE POUR EMBAUCHER ET FORMER

Le CUI-CAE est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel. Il est assorti de moyens sur mesure pour former le salarié, développer son expérience et adapter ses compétences aux besoins de votre activité. C'est un dispositif souple avec des aides financières à la clé.

QUI EMBAUCHER ?

Des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

QUELS EMPLOYEURS ?

Les employeurs du secteur non-marchand situés en métropole, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les DOM :

- organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles, comités d'entreprise...);
- collectivités territoriales (communes, départements...) et autres personnes morales de droit public (GIP...);
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, sociétés d'économie mixte...);
- ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Deux conditions :

- être à jour du versement des cotisations et contributions sociales ;
- ne pas embaucher pour procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

Sont exclus : les services de l'État.

QUI EMBAUCHER ?

Des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Attention : les jeunes ont vocation à signer un emploi d'avenir mais ne sont pas exclus du CUI-CAE.

QUELS AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ?

Le contrat de travail porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

LES AIDES DE L'ÉTAT

Une aide à l'insertion professionnelle

Le montant de cette aide financière peut atteindre au maximum 95 % du SMIC horaire brut (105% dans les ateliers et chantiers d'insertion). Variable selon les régions, il est modulable en fonction des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire, de la qualité de l'accompagnement, des formations mises en œuvre, de votre secteur d'activité... L'aide est versée mensuellement et par avance pendant la durée du contrat (dans la limite de 24 mois). Avec une prolongation possible dans les mêmes limites que le contrat : voir ci-après le paragraphe « CDI ou CDD ».

Une aide à la formation

L'État peut également contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

LES EXONÉRATIONS DE CHARGES

L'embauche en CUI-CAE ouvre droit à l'exonération :

- des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie - sauf maladie professionnelle et accident du travail - maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales sur la fraction de salaire n'excédant pas le SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale mensuelle (ou conventionnelle si elle est inférieure),
- de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

LA NON PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF ET LA DISPENSE DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

Le titulaire du CUI-CAE n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'organisme employeur sauf pour la tarification « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Au terme du contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

SALARIÉ EN CUI-CAE : QUELLES PARTICULARITÉS ?

Le titulaire du contrat bénéficie de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'organisme employeur.

CDI OU CDD

Le contrat est conclu à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Le CDD est :

- conclu pour une durée minimum de 6 mois (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) ;
- renouvelable dans la limite de 24 mois ; jusqu'à 60 mois pour achever une action de formation ou si le salarié est, soit âgé d'au moins 50 ans et bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, soit reconnu travailleur handicapé.

Le CDD peut être prolongé au-delà de ces durées maximales pour les travailleurs handicapés ou les salariés âgés d'au moins 50 ans embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ne peuvent conclure que des CUI-CAE à durée déterminée.

DURÉE DU TRAVAIL

Le contrat est conclu à temps plein ou à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail mentionnée dans le contrat de travail doit, au minimum, être égale à 20 heures. Elle peut néanmoins être inférieure si la situation de la personne embauchée le justifie (état de santé, handicap...).

FORMATION ET MESURES D'INSERTION

Le salarié bénéficie d'actions :

- de formation (formation qualifiante, préqualification, remise à niveau...).
- À défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée ;
- d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des capacités et compétences...).

Peuvent être mises en œuvre :

- **des périodes d'immersion** auprès d'un autre employeur pour diversifier l'expérience professionnelle des bénéficiaires ;
- **des périodes de professionnalisation** d'une durée minimum de 80 heures si l'employeur relève d'un OPCA.

Les actions de formation peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

RÉMUNÉRATION

La rémunération minimale à verser au bénéficiaire du contrat est au moins égale au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées ou au minimum conventionnel s'il est plus favorable.

L'ACCOMPAGNEMENT : SELON QUELLES MODALITÉS ?

Vous désignez un tuteur parmi les salariés volontaires, qualifiés et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Sa mission : assurer l'accueil et le suivi du salarié pendant toute la durée du contrat, en lien avec le référent désigné par le prescripteur.

Des mesures d'orientation, d'accompagnement professionnel, de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont prévues et mentionnées dans le formulaire de demande d'aide à l'insertion professionnelle. Vous devez organiser au moins une action d'accompagnement professionnel et une action de formation.

À QUI S'ADRESSER ?

- Pour vous aider à recruter et à demander l'aide à l'insertion professionnelle : votre conseiller Pôle emploi, de la Mission locale ou du Cap emploi.
- S'agissant du versement des aides : l'Agence de Services et de Paiement (ASP) ou, si le salarié est bénéficiaire du RSA financé par le département, le conseil général.

QUELLES DÉMARCHES ?

- Avant la conclusion du CUI-CAE, renseigner et signer avec le salarié le formulaire de demande d'aide disponible sur le site www.travail-emploi.gouv.fr
- Désigner un tuteur au sein de votre entreprise.
- Conclure avec le salarié un CDI ou un CDD.
- En cas de mise en œuvre d'une période d'immersion : conclure un avenant écrit au CUI-CAE et une convention de mise à disposition à titre gratuit avec l'employeur d'accueil.
- Communiquer les attestations de présence du salarié à l'ASP (ou effectuer une déclaration sur l'honneur) ou, si le salarié est bénéficiaire du RSA financé par le département, au conseil général (ou tout autre organisme qu'il conventionne).
- Remettre une attestation d'expérience professionnelle au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CUI-CAE.
- Présenter un bilan des actions engagées dans les précédents contrats aidés, avant la demande d'une nouvelle aide.

À SIGNALER

L'embauche d'un travailleur handicapé peut ouvrir droit à des aides de l'Agefiph (aide à la mobilité...) : voir le site www.agefiph.fr

Les aides de l'État ainsi que les exonérations de charges ne sont pas cumulables avec une autre aide de l'État à l'emploi (réduction «Fillon»...).

Le CUI-CAE peut être suspendu, à la demande du salarié, afin d'effectuer une évaluation en milieu de travail (EMT) ou une action concourant à son insertion professionnelle avec votre accord ou pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) .