

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CIE, 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'État et/ou le Département pour les bénéficiaires du RSA (règles fixées dans une convention annuelle d'objectifs et de moyens État-Département).

Bénéficiaires

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

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). Voir le détail rubrique Aides à l'employeur.

Employeurs concernés

CAE : Les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers, les autres personnes morales de droit public (GIP...), les associations, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

CIE : Les employeurs du secteur marchand 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.

Caractéristiques du contrat

Le CUI est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 18 mois qui peut être prolongé à titre dérogatoire, dans la limite de 24 mois, voire plus dans certains cas :

- senior en difficulté d'insertion : prolongation possible jusqu'à 5 ans si le salarié a 50 ans ou plus à la fin du 24ème mois, ou jusqu'à sa retraite s'il a 58 ans ou plus,
- personne reconnue handicapée : prolongation possible jusqu'à 5 ans,
- salarié en CUI (y compris Emploi d'avenir) devant achever une action de formation en cours (prolongation jusqu'au terme de l'action ou jusqu'à la retraite s'il a 58 ans ou plus).

La durée hebdomadaire de travail est de 20 à 35 h sauf exception. Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut être modulée sans incidence sur la rémunération et sans jamais dépasser 35 h.

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CIE, CAE

Aides à l'employeur pour un CIE

■ L'aide de l'État

L'aide de l'État aux employeurs d'Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes est fixée par arrêté préfectoral du 13/07/16. Elle est versée durant 9 mois pour un CDI (12 en cas de co-financement du conseil départemental) ou durant 6 mois pour un CDD de 6 mois ou plus (sans nouvelle aide en cas de renouvellement du CDD) :

45 % du Smic horaire brut pour les CIE Starter conclus avec les < 30 ans en difficulté d'insertion :

- résidant dans un quartier prioritaire (QPV),
- demandeurs d'emploi de longue durée,
- travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi,
- ayant bénéficié d'un dispositif 2^{ème} chance, (Garantie jeunes, E2C, Epide...) ou d'un accompagnement intensif (jeunes NEET),
- ayant bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

30 % du Smic horaire brut pour :

- les demandeurs d'emploi de longue durée inscrits depuis 24 mois ou plus (Cat. A, B ou C)
- les seniors de 50 ans et plus, inscrits à Pôle emploi
- les travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi
avec dans ces 3 cas une priorité pour les résidents des Quartiers prioritaires (QPV).

40 % du Smic horaire brut pour les bénéficiaires du RSA dont le contrat est co-financé par le Conseil départemental.

■ Participation du Département

Le Conseil départemental participe au financement de l'aide à l'employeur pour les bénéficiaires du RSA : dans le cadre de conventions annuelles d'objectifs et de moyens. Sa participation est égale à 88% du RSA socle, dans la limite de l'aide versée effectivement. Si le Département choisit de majorer le montant de l'aide, le coût correspondant est à sa charge.

Aides à l'employeur pour un CAE

L'aide de l'État aux employeurs d'Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes est fixée par arrêté préfectoral à compter du 18/02/16. Elle est attribuée pour 12 mois en moyenne (jusque 24 mois pour les adjoints de sécurité), et pour une durée de 20 h/semaine (35 h pour les adjoints de sécurité) :

90 % du Smic horaire brut pour les bénéficiaires du RSA socle dont le contrat est co-financé par le Conseil départemental.

85 % du Smic horaire brut pour les demandeurs d'emploi issus des quartier prioritaire (QPV),

80 % du Smic horaire brut pour :

- **les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois,**
- **les seniors** (50 ans et plus), inscrits à Pôle emploi,
- **les travailleurs handicapés** inscrits à Pôle emploi,
- les bénéficiaires de l'ATA,

70 % du Smic horaire brut pour les moins de 26 ans à l'exclusion des jeunes éligibles aux emplois d'avenir,

- les publics placés sous main de justice,

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CIE, CAE

- les adjoints de sécurité,
- les CAE recrutés dans les établissements d'enseignement dont la prise en charge (20h maxi) est co-financée par l'Éducation nationale,

60 % du Smic horaire brut pour les publics de 26 ans et en grande difficultés d'insertion.

- **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 CAE à durée déterminée.
 - Non prise en compte des bénéficiaires pour l'application des seuils sociaux et fiscaux pour la durée de versement de l'aide de l'État, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Procédures pour l'employeur

- Vérifier avec Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi les conditions d'éligibilité du contrat.
- Choisir un tuteur en charge du suivi du salarié.
- Faire une demande d'aide à l'insertion professionnelle sur le [formulaire cerfa](#), signée par l'employeur et le salarié. Le prescripteur signe ensuite le document, sa signature valant décision d'attribution de l'aide.
- 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 réalisées avant toute demande de prolongation ou de nouvelle aide.

Textes de référence

- Articles L 5134-19-1 à 33, 65 à 73, R 5134-14 à 70 et L 1111-3 du Code du travail
- Décrets n° 09-695 et 693 du 15/6/09, n° 2010-1729 du 30/12/10 et n° 2011-522 du 13/5/11
- Arrêtés des 4/01/10, 30/12/10 et 19/01/12.
- Circulaire n°2013-02 du 22/02/13
- Arrêtés préfectoraux des 18/2/16 et 13/7/16

Accompagnement, formation, VAE, suivi

Les salariés peuvent effectuer, durant leur CUI, des périodes de mise en situation en milieu professionnel chez un autre employeur pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement. Un référent chargé du suivi du parcours d'insertion doit être désigné par le prescripteur et un tuteur par l'employeur.

La demande d'aide à l'insertion mentionne la nature des actions prévues au cours du CUI :

- CAE : en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- CIE : en matière d'accompagnement professionnel et, le cas échéant de formation.
- Les salariés en CUI peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation financée avec l'appui de l'OPCA (voir fiche dédiée). Ils ont accès au plan de formation et au CPF.

Au sortir du contrat, les bénéficiaires 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



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CIE, CAE

d'essai, une PMSMP ou une action d'insertion.