

EMPLOI

CONCLURE UN « CONTRAT UNIQUE D'INSERTION » A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2010

La loi du 1^{er} décembre 2008 a simplifié le dispositif des contrats aidés en créant un **contrat unique d'insertion (CUI)**. Il se décline en deux contrats selon que l'employeur dépend :

- Du secteur marchand « CIE » ;
- Du secteur non marchand « CAE ».

NB : le « contrat d'avenir » et le « CI-RMA » sont quant à eux supprimés. Les anciens contrats en cours seront honorés jusqu'à leur terme.

. Le dispositif, en vigueur au 1^{er} janvier 2010, repose sur une **convention individuelle**, conclue entre **l'employeur**, le futur **salarié** et un **organisme tiers** (= Pôle Emploi, et tout organisme participant au service public de l'emploi – missions locales, agences de placement privé... ou le Président du conseil général lorsque la convention concerne un bénéficiaire du RSA) et un **contrat de travail**. Il s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Le **CIE** présente quelques spécificités - une convention CIE n'est valablement signée que si trois conditions sont respectées :

- L'employeur ne doit pas avoir procédé dans l'établissement à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche ;
- Et, être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;
- L'embauche ne doit pas viser à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

La durée de la convention ne peut excéder en principe **24 mois**. Toutefois, il est parfois possible de dépasser cette durée et, pour certains bénéficiaires, d'aller jusqu'à **60 mois** (a. permettre au salarié d'achever une action de formation en cours de réalisation ; b. possibilité offerte à certains salariés de plus de 50 ans).

. Le contrat de travail associé à la convention peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD ; sachant que dans cette hypothèse et au terme du contrat, la prime de précarité n'est pas due.

Chaque contrat doit comprendre des actions d'accompagnement professionnel. Un **réfèrent** doit être désigné par l'autorité signataire de la convention individuelle (Pôle Emploi...) afin d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CAE ou CIE. Par ailleurs, l'employeur choisit un **tuteur** parmi ses salariés ayant pour mission d'accueillir, aider et guider le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels et d'assurer la liaison avec le réfèrent.

NB : Ce tuteur peut, sous certaines conditions, être l'employeur lui-même.

La durée minimale d'un CIE/CAE conclu à durée déterminée est de 6 mois, renouvelable dans les limites citées ci-dessus.

Le contrat peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel avec une durée minimale de travail de 20 heures hebdomadaires (! exception dans le cadre du CAE – Cf. article L5134-26 du Code du travail).

. L'employeur doit signaler toute suspension du contrat de travail dans un délai de 7 jours francs à l'autorité signataire de la convention individuelle et aux organismes chargés du versement des aides.

Le salarié sera autorisé à suspendre son contrat dans les cas suivants :

- A sa demande, pour accomplir une période d'essai afférente à une embauche en CDD d'au moins 6 mois ou à une embauche en CDI ;
- En accord avec son employeur, pour effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle.

En cas d'embauche à l'issue de la période d'essai ou de la période d'évaluation, le salarié peut mettre fin au CAE ou au CIE sans préavis.

. L'employeur délivre au salarié une attestation d'expérience professionnelle sur simple demande, au plus tard un mois avant la fin du contrat.

Le salarié pourra mettre fin au CIE/CAE conclu sous forme de CDD avant son terme :

- En cas d'embauche soit sous CDI, soit dans le cadre d'un CDD d'au moins 6 mois ;
- Ou en vue de suivre une formation conduisant à une qualification reconnue.

Avantages liés au CAE ou au CIE (synthèse)		
	Contrat initiative-emploi (CIE)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
Effectifs	Exclusion des effectifs pendant la durée de la convention, sauf pour la tarification de la cotisation accidents du travail.	
Aide directe forfaitaire (1)	Aide dont le taux est fixé par le préfet, égal au plus à 47 % du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale du travail (2)	Aide dont le taux est fixé par le préfet, égal au plus à 95 % du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale du travail (2)
Exonérations	Aucune exonération spécifique, mais possibilité pour l'employeur de bénéficier des allègements de droit commun (réduction Fillon).	Exonération de cotisations patronales d'assurances maladie et vieillesse et d'allocations familiales sur la fraction de rémunération n'excédant pas le SMIC, rapporté au nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail (ou de la durée conventionnelle inférieure) (1) Exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

(1) L'aide (et pour le CAE les cotisations exonérées) doivent être reversées si l'employeur rompt le contrat avant la fin de la convention, sous réserve de certaines exceptions (faute grave, force majeure, rupture en cours de période d'essai, rupture conventionnelle homologuée d'un CDI, rupture négociée d'un CDD, licenciement d'un salarié en CDI pour inaptitude médicalement constatée).



(2) Taux fixé par arrêté du préfet de région, en fonction de certains critères. L'aide est versée mensuellement par l'Etat (pour un bénéficiaire du RSA, le département participe au financement de cette aide). Tous les 3 mois, l'employeur doit transmettre des justificatifs de l'activité du salarié.

! En cas de suspension du CIE/CAE sans maintien de la rémunération du salarié, l'aide financière n'est pas versée. En revanche, elle sera versée au prorata de la rémunération si celle-ci est maintenue en totalité ou partiellement (= arrêt maladie avec maintien de salaire sous déduction des IJSS).