

## **Contrat Unique d'Insertion Contrat d'accompagnement dans l'emploi**

### **I / Cadre juridique**

#### **Création des CUI-CIE et des CUI-CAE :**

Loi 2008-1249 du 1er décembre 2008

Décret 2009-1442 du 25 novembre 2009

Le CUI-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.

A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.

Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

### **II / Les principes**

#### **Le CUI est simple**

Un régime juridique aligné sur les deux contrats antérieurs du Plan de Cohésion Sociale :

*Secteur marchand* : Contrat initiative emploi (CIE)

*Secteur non marchand* : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

#### **1. La convention individuelle initiale tripartite**

Préalablement à la signature du contrat de travail :

- Informe le salarié sur ses droits
- Prévoit les actions d'accompagnement et de formation
- Indique le référent (prescripteur) et le tuteur (employeur) du salarié

#### **2. L'accompagnement amélioré**

- Un référent est désigné par le prescripteur au moment de l'entrée en contrat aidé du salarié
- Ce référent est chargé notamment d'assurer, en lien avec le tuteur désigné par l'employeur, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CUI

### **3. Un accès facilité à la formation**

- Possibilité de prolonger la convention CUI au-delà de 24 mois pour achever une action de formation en cours
- Possibilité de financer des formations sur les fonds mutualisés des périodes de professionnalisation
- Pour les salariés recrutés en collectivités territoriales, possibilité de financement des formations par le CNFPT

### **4. La professionnalisation des salariés**

- Un tuteur est nommé par l'employeur dès l'intégration du salarié dans la structure
- Possibilité de réaliser des périodes d'immersion en entreprise pour faciliter l'acquisition de nouvelles compétences, créer des passerelles avec d'autres employeurs, et initier, le cas échéant, une procédure d'embauche
- Une attestation d'expérience professionnelle est obligatoirement remise au salarié à la fin de son contrat

### **5. De nouvelles attentes vis-à-vis de l'employeur**

- Bilan des actions passées en termes de recrutement de contrats aidés à l'occasion de la convention de CUI
- Désignation d'un tuteur
- Bilan des actions d'accompagnement et de formations réalisées pendant le contrat à la demande de prolongation de la convention
- Attestation d'expérience professionnelle remise au salarié à la fin de son contrat

## **III / Modalités de mise en œuvre**

### **1. L'arrêté préfectoral du 30/12/10 et les arrêtés modificatifs du 24/01/11 et du 18/03/11**

Ils précisent les modalités de mise en œuvre du Contrat Unique d'Insertion secteur non marchand (CUI-CAE), notamment sur les points suivants:

- Le public éligible**
- Le taux et la durée de prise en charge hebdomadaire**
- La durée de la convention CUI**

Les dispositions des présents arrêtés s'appliquent aux nouvelles conventions initiales et aux avenants de renouvellement.

Pour une **convention initiale CUI-CAE**, le taux de prise en charge dépend du public recruté, comme indiqué ci-après :

Taux	70%	80 %	105 %
<b>Publics</b>	Adjointes de sécurité et Contrats Education nationale	Autres contrats	Ateliers et chantiers d'insertion
	Seniors de plus de 50 ans, inscrits à Pôle emploi depuis plus de 6 mois. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), inscrits à Pôle emploi depuis plus de 6 mois. Chômeurs de longue durée inscrits à Pôle Emploi. Jeunes de moins de 26 ans, inscrits à Pôle emploi, résidant en CUCS. Tous publics bénéficiaires de minima sociaux. Bénéficiaires du RSA socle inscrits à Pôle Emploi , dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) signées avec les Conseils Généraux.		Tous publics inscrits à Pôle Emploi,  Tous publics bénéficiaires de minima sociaux, orientés vers les ateliers et chantiers d'insertion.
<b>Durée hebdomadaire de prise en charge</b>	Adjointes de Sécurité : 35h Education nationale : 20h	20h	24h

Pour un **avenant de renouvellement CUI-CAE**, le taux de prise en charge est le taux en vigueur à la date du renouvellement CUI-CAE (quelque soit le taux de prise en charge des conventions CUI-CAE précédentes) **à l'exception des Ateliers et Chantiers d'Insertion** pour lesquels le taux de prise en charge demeure à **105%**.

**L'arrêté modificatif du 18/03/11 a permis d'ajuster l'aide de l'Etat pour les CUI-CAE signés avec les associations pour assurer une égalité de traitement entre les publics; le taux de prise en charge passant ainsi de 70% à 80%.**

## 2. Durée de prise en charge hebdomadaire :

La durée de prise en charge, pour une **convention initiale CUI-CAE**, est de **20 heures hebdomadaires** à l'exception :

- des chantiers d'insertion pour lesquels cette durée est portée à **24 heures hebdomadaires**
- des CUI-CAE « Adjointes de sécurité » pour lesquels cette durée est portée à **35 heures hebdomadaires**

La durée de prise en charge hebdomadaire, pour un **avenant de renouvellement CUI-CAE**, est la même que celle de la convention initiale pour un premier renouvellement ou que celle de l'avenant précédent pour les avenants de renouvellement suivants.

### 3. Durée de la convention :

La durée d'une **convention initiale CUI-CAE** est **obligatoirement de 6 mois** à l'exception des CUI-CAE « Adjoints de sécurité » pour lesquels cette durée est portée à **24 mois**.

La durée d'un **avenant de renouvellement CUI-CAE** est comprise entre **3 mois** et **6 mois**.

*Dans le cas général*, une convention CUI peut être prolongée autant de fois que nécessaire. Il n'y a pas de nombre maximum d'avenants de renouvellement dans la limite d'une durée maximale de 24 mois.

*Par dérogation*, cette durée totale peut être portée à **60 mois** pour les bénéficiaires :

- Reconnus travailleurs handicapés
- Ou âgés de 50 ans et plus **et** bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH. (La condition d'âge s'apprécie à la date d'échéance de la durée maximale).

Une convention peut également être prolongée, après 24 mois, pour **terminer une action de formation** dont l'échéance se produit après l'échéance de la convention, sans pouvoir excéder 60 mois. L'échéance de l'avenant de renouvellement correspond alors à l'échéance de la formation.

La **prolongation de la convention CUI-CAE** est subordonnée à l'appréciation préalable du prescripteur.

Ainsi le prescripteur doit évaluer les actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Pour cela, l'employeur adresse une demande préalable de prolongation (Cf. Annexe) accompagnée des documents et justificatifs éventuels.

Une **suspension de la convention** et du contrat de travail est possible, autres les situations prévues pour un contrat de travail de droit commun (congé sans solde, congé de maternité...) pour :

- effectuer une évaluation en milieu de travail
- effectuer une action concourant à l'insertion professionnelle du salarié
- effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

**Les périodes d'immersion auprès d'autres employeurs ne donnent pas lieu à suspension de la convention ni du contrat de travail.**

