

Le CUI-CAE

contrat unique d'insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2010 en métropole et le 1^{er} janvier 2011 en outre-mer, le CUI-CAE a succédé au CAE et au contrat d'avenir dont il a conservé les principales caractéristiques, tout en améliorant les modalités d'accompagnement des salariés.

Objectif

Favoriser le retour durable à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, dans le cadre d'un contrat de travail avec un employeur du secteur non marchand, et d'une aide financière versée à l'employeur.

Public

Toute personne sans emploi connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, inscrite ou non à Pôle emploi.

Employeurs concernés

L'embauche en CUI-CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :

- collectivités territoriales et leurs groupements,
- autres personnes morales de droit public,
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...),
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).

Les structures d'insertion par l'activité économique peuvent également conclure des CUI-CAE.

Statut des salariés en CUI-CAE

Les salariés titulaires d'un CUI-CAE bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'employeur.

Ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'employeur (sauf pour les dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles). Dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.



Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée (d'une durée comprise entre 6 et 24 mois), à temps plein ou à temps partiel (mais le plus souvent à temps partiel avec une durée de 22 heures hebdomadaires en moyenne).

Les salariés, embauchés en CUI-CAE, sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles de l'entreprise. Cette rémunération est au moins égale au SMIC horaire.

Les aides à l'employeur

L'aide mensuelle versée est fixée par un arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC horaire brut (et 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion).

Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Le montant de cette aide est fixé par un arrêté du préfet de région.

L'aide est versée mensuellement et par avance à l'employeur par l'Agence de services et de paiement ASP -www.asp-public.fr (ex-CNASEA). Il suffit de retourner tous les 3 mois une attestation de présence du bénéficiaire du contrat accompagnée de la copie des bulletins de salaire correspondants.

S'y ajoute le bénéfice de l'exonération de charges sociales patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Formalités

- > Conclusion d'une convention préalable au recrutement entre l'employeur, l'État (Pôle emploi, mission locale ou PAIO pour les moins de 26 ans). La convention formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CUI-CAE. La convention peut être renouvelée, après examen, dans la limite d'une durée totale de 24 mois, voire au-delà pour certains publics, ou pour permettre de terminer une formation en cours.
- > Un modèle type de la convention (CERFA n° 13998*01) peut être téléchargé sur ce site.
- > Conclusion d'un CDI ou d'un CDD. Durée du CDD limitée à 24 mois et fixée en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'employeur.
- > Versement d'un salaire : au moins le SMIC horaire ou le minimum conventionnel.
- > Mise en œuvre d'actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).
- > En fin de contrat, délivrance par l'employeur d'une attestation d'expériences professionnelles.

Où s'adresser ?

Pôle emploi • www.pole-emploi.fr • 39 49 : numéro de téléphone unique disponible pour toute information
Unité territoriale de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) • www.emploi.gouv.fr/presentation/carte_directe/index.php
Mission locale ou PAIO pour les moins de 26 ans • www.cnml.gouv.fr