

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE) Dit PEC (Parcours emploi compétences)



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 d'actions de reconversion ou de promotion par l'alternance financées par un opérateur de compétences, 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 et dans les départements et régions d'outre mer (Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon)

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. Il s'inscrit depuis 2018 dans une logique de Parcours Emploi Compétences.

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 et dans les départements et régions d'outre mer:

- 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...);
- les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC).

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.

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. Le taux d'aide est déterminé par arrêté du préfet de région. 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 dite «réduction générale» qui s'applique sur les cotisations et contributions patronales d'assurance maladie, invalidité-décès, vieillesse, d'allocations familiales, d'accident du travail, de Fnal, de solidarité autonomie, de retraite complémentaire légalement obligatoire, d'assurance chômage. Continuent de bénéficier d'une exonération spécifique les employeurs publics et leurs établissements ainsi que les chambres consulaires.

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 » et pour la mise en place des instances représentatives du personnel.

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 rencontre des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi, soit reconnu travailleur handicapé.

Également pour les 58 ans et plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

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 actions de reconversion ou de promotion par l'alternance** peuvent être mises en œuvre et financées par l'opérateur de compétences dont vous relevez ;
- **une préparation opérationnelle à l'emploi** individuelle ou collective POEI ou POEC, sans suspension du contrat de travail.

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.

Un suivi du bon déroulement du parcours est mis en place pendant la durée du contrat afin de vérifier la mise en œuvre effective des engagements définies lors de l'entretien tripartite.

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).

QUELLES DÉMARCHES ?

- Avant la conclusion du CUI-CAE, déposer une demande d'aide à l'insertion professionnelle auprès du prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi ou le président du Conseil départemental).
- 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 départemental (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.

Le CUI-CAE peut être suspendu, à la demande du salarié, afin d'effectuer une immersion professionnelle 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).