

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Objectifs de la réforme des contrats aidés tels qu'affichés dans la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le Revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion : « *Un meilleur accompagnement du parcours d'insertion dans l'emploi du bénéficiaire et une plus grande modularité du contrat* ».

Contexte législatif :

- La circulaire sur la CUI est parue le 5 novembre
- Le décret est paru le 25 novembre
- Et la circulaire de programmation le 2 décembre

Au 1er janvier 2010 :

Le contrat unique d'insertion (CUI) sera mis en œuvre au **1^{er} janvier 2010 après une période transitoire**. Il remplacera les 4 contrats aidés qui étaient jusqu'à présent distincts selon le secteur d'activité de l'employeur (marchand/ non marchand) et le statut du bénéficiaire :

- contrat d'avenir (CAV),
- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),
- contrat initiative emploi (CIE),
- contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CIRMA).

Dès le 1 janvier 2010, il ne sera donc plus possible de conclure de CAV et de CIRMA.

Le CUI **se déclinera néanmoins en deux contrats connus** dont les régimes juridiques sont rapprochés à l'exception du montant de l'aide à l'employeur :

- le CIE pour le secteur marchand,
- le CAE pour le secteur non marchand.

CAE et CIE auront pour objet de faciliter l'insertion professionnelle **des personnes sans emploi** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Période transitoire du 1^{er} janvier 2009 au 1er janvier 2010 :

La période transitoire prévue dans la loi du 1^{er} décembre 2008 permet que :

- la prescription des contrats aidés existants CIRMA, CAE, CIE et CAV soient réalisées par d'autres opérateurs participant au service public de l'emploi au-delà de Pôle Emploi (mission locale...);
- les bénéficiaires du RSA puissent entrer sur les contrats aidés existants à partir du 1^{er} juin et ce, jusqu'au 31 décembre 2009
- **les CAV et les CIRMA signés avant le 1er janvier 2010 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1er janvier 2010.**
- à titre exceptionnel, pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés en EI, ACI, AI voient leur CDDI, CAV, CAE, prolongé au delà de la durée maximale ;
- Pour les salariés recrutés en CAV et CAE :
 - o Il soit désormais possible de demander une immersion en entreprise (pas plus d'un mois pour chacune des périodes d'immersion et de 25% de la durée totale du contrat).
 - o Les formations soient financées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

- **A noter** : Pour les ACI souhaitant conclure un CAE pendant la période transitoire, il y a obligation de faire agréer le salarié en plus de la convention individuelle.

Le dispositif du CUI repose sur :

- Une convention annuelle d'objectifs et de moyens entre l'État et les Départements fixant le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l'embauche en CUI de bénéficiaires du RSA, les modalités de financement de ces conventions individuelles, les taux d'aides versés à l'employeur et les actions d'accompagnement.
- Une convention individuelle conclue préalablement entre l'employeur, le bénéficiaire et l'État ou le Département (pour les bénéficiaires du RSA) ;
- à laquelle est adossé un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle, contrat prenant la forme soit du CAE (dans le secteur non marchand), soit du CIE (dans le secteur marchand) ;

A noter : Les conditions particulières exigées pour le CIE (ex.: absence de licenciement économique) demeureront en l'état actuel.

Ce qui change pour la convention individuelle du CUI :

- La signature de la convention individuelle est désormais tripartite
- La signature d'une nouvelle convention individuelle ou d'un prolongement de convention sera désormais subordonnée à une évaluation préalable des actions d'accompagnement et d'insertion réalisées par l'employeur dans le cadre d'une ou plusieurs conventions individuelles précédentes.
- Un nouveau modèle de convention individuelle CERFA sera fixé par le ministre chargé de l'emploi
- Les conventions individuelles seront transmises à l'ASP (ex Cnasea) même lorsque l'aide versée sera à la charge du département, afin d'établir un suivi financier et statistique du contrat unique.

Ce qui change pour le contrat de travail du CUI :

Le CUI est modulable localement quant à la durée du contrat, la durée hebdomadaire du travail, la quantité et la nature de l'aide.

	CAE	CIE
Type de contrat	CDD, CDI	
Durée de la convention individuelle	<p align="center">6 mois minimum, 24 mois maximum</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée minimale de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet de condamnation ou d'aménagement de peine, - Possibilité de renouvellement dans la limite d'une durée totale de 24 mois, durée portée à cinq ans pour les salariés de 50 ans et plus bénéficiaires de minima sociaux et les personnes handicapées, - Possibilité de prolongation au-delà de ces limites pour permettre à ces bénéficiaires d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. 	
	<p>Possibilité de prolongation au-delà de la durée maximale prévue pour un salarié en CAE dans un ACI, âgé de 50 ans et plus ou reconnu travailleur handicapé rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable.</p>	

<p>Durée du contrat</p>	<p align="center">Si CDD : minimum 6 mois – maximum 24 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée minimale de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine, - Durée supérieure à 24 mois, en référence aux dispositions de la convention individuelle. 	
<p>Durée hebdomadaire du travail</p>	<p align="center">20 heures minimum - 35h maximum (durée légale du travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée hebdomadaire du travail possiblement variable sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser la durée légale hebdomadaire, - Possibilité dans la convention individuelle d'une dérogation de la durée hebdomadaire en cas de difficultés particulièrement importantes du salarié. 	
<p>Actions d'accompagnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La convention individuelle prévoit que : <ul style="list-style-type: none"> o l'autorité signataire désigne un référent chargé du suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié o l'employeur un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure. 	
<p>Actions de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La convention individuelle prévoit : <ul style="list-style-type: none"> o des actions de formation (d'une durée minimum de 200H), o ou de validation des acquis professionnels pour améliorer le retour à l'emploi. - La signature d'une nouvelle convention individuelle ou d'un prolongement de convention sera désormais subordonnée à une évaluation préalable des actions d'accompagnement et d'insertion réalisées par l'employeur dans le cadre d'une ou plusieurs conventions individuelles précédentes. - La convention individuelle peut être prolongée si la formation commencée n'est pas terminée mais inscrite dans la convention individuelle. <p>Les actions de formation accomplies dans le cadre d'un CAE pourront être menées pendant ou en dehors du temps de travail.</p>	
<p>Période d'immersion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de prévoir par un avenant au contrat initial, une période d'immersion auprès d'un autre employeur du secteur marchand ou non marchand. - Durée fixée par décret (avril 2009) : <ul style="list-style-type: none"> o Pas plus d'1 mois pour chaque période d'immersion et, o Pas plus de 25% de la durée totale du contrat. 	
<p>RSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumul du RSA perçu avec le montant forfaitaire pendant les 3 premiers mois (prise en charge par l'Etat) 	

	- Possibilité de bénéficier du «RSA activité» ensuite en fonction des ressources du foyer	
Suspensions	<p>Le salarié pourra suspendre son contrat en accord avec son employeur, comme à présent, afin d'accomplir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une période d'essai pour une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, - une évaluation en milieu de travail prescrite par le Pôle Emploi ou, - une action d'insertion professionnelle. <p>Lorsque le salarié sera définitivement embauché après l'une de ces périodes, le contrat sera rompu sans préavis.</p>	
Fin du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - Une attestation d'expérience professionnelle sera remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat unique d'insertion. - A noter : Les règles relatives à la rupture anticipée du contrat sous forme de CDD seront maintenues. Par ailleurs, il n'y aura pas d'indemnité de fin de contrat au terme d'un CAE ou d'un CIE conclu sous forme de CDD. 	
Financement des contrats	<ul style="list-style-type: none"> - La convention individuelle ouvre droit pour les employeurs à une aide financière, à la charge de l'État et/ou du Département (pour les bénéficiaires du RSA). - Le montant de l'aide de l'Etat résulte d'un taux fixé par le préfet de région appliqué au SMIC et non plus sur le montant forfaitaire du RMI/RSA. - Pour un bénéficiaire du RSA, la participation du département est néanmoins déterminée par référence au montant forfaitaire applicable à une personne isolée (88% du montant forfaitaire). - Le Département aura par ailleurs la possibilité de majorer les taux fixés par l'Etat et de moduler son aide en fonction de critères présentés ci-dessous. 	
Montant maximum de l'aide dans la limite des 35h	95 % du montant brut du smic par heure travaillée exceptionnellement à 105% dans les ACI	47 % du montant brut du smic par heure travaillée
Critères de modularité de l'aide de l'Etat	<p>Une aide modulable en fonction :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) du secteur d'activité de l'employeur, 2) des actions d'accompagnement, 3) des difficultés antérieures du salarié, 4) des résultats obtenus par l'employeur en matière d'insertion durable des salariés, au titre de conventions antérieures, 5) des conditions économiques locales. 	
Critères de modularité de l'aide du département	<p>Pour les contrats conclus avec des salariés qui étaient, avant leur embauche bénéficiaire du RSA financé par le département, les départements seront autorisés à moduler l'aide en fonction :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) du secteur d'activité de l'employeur, 2) des actions d'accompagnement, 3) des difficultés antérieures du salarié, 4) des résultats obtenus par l'employeur en matière d'insertion durable des salariés, au titre de conventions antérieures. 	
Exonération de charges patronales	Droit à des exonérations de charges patronales.	

Zoom sur les principes de financement de l'aide à l'employeur pour les salariés qui étaient avant leur embauche en CUI des anciens bénéficiaires du RSA financé par le Département :

Selon les choix des Départements, plusieurs possibilités coexisteront sur le territoire français quant à la prise charge de l'aide de l'employeur :

1) Soit le département applique les taux d'aide fixé par l'Etat et :

- Le conseil général verse les 88% du montant forfaitaire pour une personne seule : 400,07 €
- L'Etat verse la différence entre ces 400,07 € et le montant de l'aide versée à l'employeur déterminée par le préfet de Région

Exemple 1: CAE de 26h, taux fixé par le préfet de région à 90%, le Conseil Général applique ce taux :

- Salaire brut : 917,28 €
- Aide à l'employeur : 825,55 € car 90% de 917,28 €
- Participation du Conseil Général = 400,07 €
- Participation Etat = 425,48€
- Reste à financer pour le salaire brut : 91,73 € + (cotisations patronales)

2) Soit le département souhaite majorer l'aide prévue par l'Etat :

- Le conseil général finance les 88% du montant forfaitaire soit 400,07€ + le surcoût de l'aide induit par l'application d'un taux supérieur
- La part de l'Etat est basée sur le taux fixé par le préfet

Exemple 2 : CAE de 26h, taux fixé par le préfet de région à 90%, et le Conseil Général fixe un taux de 95 %, soit un complément d'aide de 5 %

- Salaire brut : 917,28 €
- Aide employeur : 871.42€ soit 95% de 917,28 €
- Participation du Conseil Général sur la base de 88% du montant forfaitaire : 400,07 €
- Participation de l'Etat : 425,48€
- Participation complémentaire du Conseil général : 45.87 € (871.42 - 400.07 - 425.48)
- Reste à financer pour le salaire brut: 45.86+ (cotisations patronales)

3) Soit le département participe à la totalité du financement de l'aide à l'employeur, ce qui signifie qu'il développe indépendamment de la programmation de l'Etat des CAE et CIE qu'il finance seul dans la limite de l'aide prévue soit respectivement 95% et 47% **montant brut du smic par heure travaillée.**

Bibliographie :

- Loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n°2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active
- Décret n°2009-390 du 7 avril 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir.
- Décret du CUI du 25-11-2009 relatif au contrat unique d'insertion
- Instruction DGEFP du 31 juillet 2009 relative aux modalités de mise en œuvre en 2009 des dispositions de la loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Circulaire du 5 novembre sur le CUI
- Circulaire de programmation du 2 décembre sur le CUI
- Liaisons Sociales Quotidien, 05/09/2008 <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/5013/le-projet-de-loi-rsa-met-en-place-un-contrat-unique-d-insertion.html>
- Atelier de l'Agence nouvelle des solidarités actives sur le CUI, 24 septembre 2009