

1>>> Le contrat unique d'insertion (cui) : la refonte des contrats aidés

Le Contrat Unique d'insertion - CUI - est mis en œuvre à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe les Contrat Initiative Emploi (CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) du secteur non-marchand. Les CI-RMA et Contrats d'Avenir disparaissent. Revue de détail...

Une évolution des contrats aidés

Jusqu'alors, il était possible d'utiliser deux mesures (Contrat Initiative Emploi pour le secteur marchand, Contrat d'Accompagnement à l'Emploi pour le secteur non marchand) pour l'embauche de tout demandeur d'emploi en situation de difficulté de recherche d'emploi. Deux autres aides (CI-RMA pour le secteur marchand, Contrat d'Avenir pour le secteur non marchand) concernaient plus spécifiquement l'embauche de personnes bénéficiaires des minima sociaux.

Le Contrat Unique d'Insertion **regroupe** ces quatre aides tout en préservant la **distinction entre secteur marchand et secteur non marchand**. Ainsi est-il décliné :

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

Procédures

Comme précédemment, l'établissement d'un Contrat Unique d'Insertion rassemble deux documents complémentaires :

- Le contrat de travail liant l'employeur au salarié ;
- la convention CUI, inscrite sur une liasse Cerfa - unique aux CUI-CIE et CUI-CAE - désormais visée aussi par le salarié.

En situation de renouvellement des conventions CIE, CAE, CI-RMA ou Contrat d'Avenir, il s'agira alors d'une convention CUI et la déclinaison CIE / CAE correspondant à la nature marchande / non marchande de l'activité.

Des aides assorties d'engagements

Le Contrat Unique d'Insertion apporte une **aide financière à l'employeur**. Son montant et sa durée sont fixés localement par le **Préfet de votre région**, et sont **régulièrement réajustés**. Cette aide, versée par l'Agence de Services et de Paiements (ASP : ex-CNASEA), se calcule en fonction d'un **pourcentage du SMIC par heure travaillée**, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Elle ne peut excéder

- 95% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CAE (sauf dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion - structures qui relèvent du domaine réglementé de l'Insertion par l'Activité Economique - où ce montant est porté à 105 %) ;
- 47% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CIE.

Par ailleurs, des **exonérations de charges sociales peuvent être aussi prévues**. Ces exonérations concernent **l'ensemble des heures rémunérées**, dans la limite du SMIC et de la durée légale du travail (ou la durée conventionnelle si elle est inférieure).

Pour les embauches en CUI-CAE, les exonérations portent sur

- les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- la taxe sur les salaires ;
- la taxe d'apprentissage ;
- les participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

A contrario, le CUI-CIE n'ouvre pas de droits à exonérations particulières ; hormis les exonérations de droit commun liées à une embauche et au salaire (ex : allègement Fillon).



En contrepartie du soutien financier, une attention est portée sur les engagements d'actions pour l'insertion durable du salarié en contrat aidé. Ainsi :

- Dans la convention CUI, le **tutorat** au sein de l'entreprise est institué, dans le but commun de favoriser la prise rapide de poste et le développement durable de compétences. Un tuteur ne peut avoir sous son aile plus de trois salariés en contrat aidé.
- En anticipation et complément du tutorat, il est aussi possible de **prévoir de la formation** sur site ou hors entreprise.
- L'**aide à la recherche d'emploi**, pour l'emploi qui suivra le présent contrat est aussi possible.
- Le **bilan des actions engagées** - notamment pour un renouvellement de convention ou une nouvelle signature, sera demandé à l'employeur.
- Dans le secteur non marchand (CUI-CAE), il est possible d'organiser l'**immersion du salarié dans une autre entreprise** pour élargir ses chances de reprise d'emploi, sans rupture du contrat de travail, et pour un temps n'excédant ni un mois par employeur ni un quart de la durée totale du CUI/CAE.

Durée et forme des contrats

La durée de la convention des Contrats Uniques d'Insertion est limitée à 24 mois. Elle peut être égale à la durée du contrat de travail. Elle peut également lui être inférieure.

Le contrat de travail peut être un Contrat à Durée Indéterminée. Un Contrat de travail à Durée Déterminée est aussi possible : il doit alors être d'une durée d'au moins six mois et peut atteindre vingt-quatre mois.

Dans une telle hypothèse, le Contrat à Durée Déterminée, temporaire par nature, doit comporter la mention "dans le cadre d'un Contrat Unique d'insertion".

Pour aller plus loin : la **Circulaire DGEFP N° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1er janvier 2010** ■



PREMIER ACTE

L'Agence Conseil des Entreprises Culturelles
La lettre info est éditée par PREMIER ACTE
Directeur de la publication : Thierry Lucas
Rédacteur en chef : Jean-Louis Patheiron

Association loi 1901 - réseau AGECE
SIRET 328 008 917 00051 - Code NAF : 7022Z - N° D.P.F.P. : 548 60044986

5, rue gaspard Monge - Futuroscope
86130 JAUNAY-CLAN
Tél. : 05 49 88 07 20 - Fax : 05 49 88 12 60
www.1acte.fr - 1acte@1acte.fr