

Fiche

recto/verso | 41 |

Le Contrat Unique d'Insertion

En vigueur depuis le 1er janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) remplace les contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE) et les contrats d'avenir (CA). Cependant les CAE et CA conclus avant le 1er janvier 2010 continueront à produire leur effet jusqu'à leur terme.

L'objectif du dispositif / Le public concerné

Le CUI a pour but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand.

Le préalable à la conclusion d'un CUI : la signature d'une convention

Une convention tripartite doit être conclue préalablement à la conclusion du contrat : à défaut, le contrat sera requalifié en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée.

- La convention doit être signée entre le bénéficiaire, l'employeur et :
 - Pôle emploi pour le compte de l'Etat
 - Un organisme participant au service public de l'emploi
 - Le président du conseil général pour les bénéficiaires du RSA (sauf délégation au pôle emploi ou autre organisme).
- La convention doit préciser :
 - Les indications relatives à l'employeur et au salarié
 - La nature, les caractéristiques et le contenu du contrat
 - La nature des actions prévues au cours du contrat en matière d'orientation, d'accompagnement du bénéficiaire, ainsi que les actions de formation et de validation des acquis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.
 - Le nom et la fonction du tuteur chargé d'accompagner le salarié
 - Les périodes d'immersion le cas échéant
- La convention de CUI est conclue sur la base d'un formulaire réglementaire (CERFA n° 13998*01) disponible sur le site du ministère du Travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Le contrat de travail

◆ Nature et durée du contrat

Le CUI peut :

- prendre la forme d'un CDI ou CDD d'une durée minimale de 6 mois.
- être prolongé dans la limite de 24 mois, ou 5 ans pour les bénéficiaires des minimas sociaux de 50 ans et plus, les travailleurs handicapés.

◆ Durée hebdomadaire de travail

La durée de travail est fixée à 20 heures par semaine au minimum dans la limite de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires.

◆ Rémunération

Sous réserve de clauses conventionnelles plus favorables, le salarié perçoit un salaire au moins égal au SMIC.

◆ Suspension du contrat :

Le contrat peut être suspendu à la demande du salarié afin de lui permettre :

- avec l'accord de son employeur, d'effectuer une évaluation au milieu de son travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle.
- d'accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'une période d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche, le contrat sera rompu sans préavis.

La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir des périodes d'immersion pour le salarié auprès d'autres employeurs afin de développer ses compétences et son expérience.

Chaque période d'immersion ne peut pas dépasser un mois. Le cumul des périodes d'immersion ne peut pas dépasser 25% de la durée totale du CAE.

Pour chaque période d'immersion, il faut rédiger un avenant au CAE. Ces périodes d'immersion doivent faire l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous CUI-CAE et l'autre employeur. Cette convention doit prévoir la nature des activités, le lieu d'exécution, les horaires de travail, les dates de la période d'immersion, les conditions de rupture anticipée, la répartition des responsabilités et les objectifs de l'immersion. Cette convention doit être agréée par Pôle emploi au moins un mois avant le début de l'immersion.

◆ Rupture du contrat :

Le CUI-CAE à durée indéterminée peut être rompu selon les règles de droit commun, à l'initiative de l'employeur (licenciement), à l'initiative du salarié (démission) ou par accord des parties.

Le CUI-CAE à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée selon l'article L1243-1 et suivant le code du travail

- accord des deux parties

- faute grave

- force majeure

Il peut également être rompu pour permettre au salarié (article 5134-28 du code du travail) :

- une embauche en CDD d'au moins 6 mois

- une embauche en CDI

- de suivre une formation qualifiante

◆ Fin du contrat :

Au terme du contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle qu'il doit remettre au salarié à sa demande ou au plus tard un mois après la fin du contrat.

L'accompagnement du salarié

Le CUI comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi destinées à favoriser l'insertion professionnelle du salarié.

Il s'agit de la désignation d'un :

- Référent, chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnel du salarié.

- Tuteur, désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires. Le tuteur doit justifier d'au minimum 2 ans d'expérience. Celui-ci ne peut pas suivre plus de 3 salariés. Il a pour missions :

- de participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié

- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels

- assurer la liaison avec le référent

- participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur.

Aides pour l'employeur

L'employeur embauchant une personne en CUI bénéficie d'une aide dont le montant varie en fonction du secteur d'activité de l'employeur, des actions d'accompagnement prévues, des difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par le salarié et des conditions économiques locales.

Chaque Préfet de région fixe, par arrêté, le taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière.

En Rhône-Alpes, selon l'arrêté du 17 janvier 2011 (11-018), le taux de prise en charge est de 70% pour 24 heures hebdomadaires. Il passe à 75% sur 24H en cas de période d'immersion, de parcours qualifiant ou de recrutement en CDI.

Pour les bénéficiaires d'un atelier ou chantier d'insertion, le taux est de 105% pour 26 heures hebdomadaires.

Les embauches réalisées sous CUI-CAE donnent droit à une exonération de charges sociales.

Cas particuliers du CAE passerelle : Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi.

Il s'agit d'un CDD d'un an, éventuellement prolongé pour permettre de terminer une formation en cours. Le jeune doit effectuer au moins une période d'immersion dans une autre entreprise pour acquérir des compétences transférables dans le secteur marchand.

A contacter :

Pôle emploi | 150 bd de Brou - 01011 Bourg en Bresse cedex | tél 3949
site internet : www.pole-emploi.fr | fax : 04 74 24 66 42



aglca@aglca.asso.fr

www.aglca.asso.fr

MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE
2 Boulevard Irène Joliot Curie
01006 Bourg-en-Bresse Cedex

T. 04 74 23 29 43

F. 04 74 23 65 26

Horaires d'accueil du Point d'Appui
du mardi au vendredi
de 8h30 à 12h et de 13h30 à 18h30
(sauf mercredi 19h)



ain-professionsport@wanadoo.fr

www.ain-profession-sport.net

AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE

ZI DOMAGNE

01250 CEYZERIAT

T. 04 74 22 50 57

F. 04 74 22 72 61

Horaires d'accueil
du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

