

Le Contrat Unique d'Insertion - CUI

Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'insertion - CUI - est déployé en métropole 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.

Si vous êtes installé dans un DOM, vous n'êtes pas concerné par cette évolution.

Une mesure pour l'emploi

A travers les aides à l'embauche qu'ils délivrent, l'Etat et les collectivités locales visent à **promouvoir l'accès de personnes** en besoin d'emploi **au monde du travail**, et à infléchir la sélectivité du marché où

- plus d'une embauche sur deux s'opère à la suite d'une recommandation ;
- il n'est pas facile pour un candidat de se déclarer à la recherche d'un travail ;
- l'âge, l'unicité d'emploi (ou, a contrario, une multiplicité d'emplois), une adresse d'habitation ou la perception de minima sociaux peuvent générer des réticences à l'embauche ; et gêner la réussite de techniques abouties de recherche.

Le Contrat Unique d'Insertion - CUI - regroupe désormais les aides qui constituaient le Plan de Cohésion Sociale de 2005. Il en reprend l'idée d'assortir la délivrance d'aides à l'engagement d'actions favorisant l'insertion durable des salariés.

Une évolution des contrats aidés

Rappel : vous pouviez utiliser deux mesures (CIE* pour le secteur marchand, CAE* pour le secteur non marchand) pour l'embauche de tout demandeur d'emploi en difficulté de recherche. Deux autres (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.

* CIE : Contrat Initiative Emploi

* CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

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

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

Vous êtes concerné par cette évolution si votre entreprise est installée en métropole.

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

- le contrat de travail que vous signez avec votre salarié ;
- la convention CUI, inscrite sur une liasse Cerfa - unique aux CUI-CIE et CUI-CAE - que votre salarié signe aussi, désormais.

Attention : si vous devez renouveler des conventions CIE, CAE, CI-RMA ou Contrat d'Avenir, vous le faites désormais avec une convention CUI et la déclinaison CIE / CAE correspondant à la nature marchande / non marchande de votre activité.

Et auprès de l'interlocuteur que vous aviez déjà.

Des aides assorties d'engagements

1. Le Contrat Unique d'Insertion vous fait bénéficier d'une **aide financière**. 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.

:838Rapprochez-vous de votre pôle emploi pour connaître les barèmes de votre région.

2. Vous pouvez également bénéficier d'exonérations de charges sociales. 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 ; vous relevez alors des exonérations de droit commun liées à une embauche et au salaire.

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

- dans la convention CUI que vous signez, **vous officialisez le tutorat** au sein de l'entreprise ; 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, vous pouvez également **prévoir de la formation** sur site ou hors entreprise ;
- vous pouvez aussi **prévoir de l'aide à la recherche d'emploi**, pour l'emploi qui suivra le présent contrat ;
- vous serez amené à **présenter le bilan des actions engagées** - notamment pour un renouvellement de convention ou une nouvelle signature ;
- si vous évoluez dans le secteur non marchand (CUI-CAE), vous avez la possibilité d'organiser **l'immersion de votre salarié dans une autre entreprise** - si possible du secteur marchand - pour élargir là aussi ses chances de reprise d'emploi après sa période chez vous ; 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.

La durée du contrat de travail et celle de la convention CUI

La durée de la convention CUI 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 est un CDI (y compris dans le secteur non marchand).

Un CDD est possible ; il doit durer au moins 6 mois.

Dans le cadre du CUI, un CDD peut aller jusqu'à 24 mois.

Un CDD doit comporter la mention "dans le cadre d'un Contrat Unique d'insertion".