

## >>> Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) Contrat unique d'insertion (CUI) > Volet non marchand

### OBJECTIFS

Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

### BENEFICIAIRES

Personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, sur prescription de Pôle emploi.

**A noter :** les bénéficiaires du CAE sont définis en Région par les acteurs du Service public de l'emploi (SPE : services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, Pôle emploi...).

Pour les **titulaires de RSA** financé par le Département, les CAE sont mis en œuvre selon les conditions prévues dans la Convention annuelle d'objectifs et de moyens (Caom) signée entre Etat et Département.

**Attention :** les **jeunes** ne sont pas exclus du CUI/CAE mais peuvent également prétendre, sous certaines conditions à l'**Emploi d'avenir (EA)**, variante du CUI spécialement dédiée aux jeunes.

Les jeunes sortant d'EA n'ont pas accès au CAE.

### EMPLOYEURS

. Employeurs du secteur non marchand souhaitant pourvoir à des besoins collectifs non satisfaits :

- collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public (sauf services de l'Etat),
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...),
- personnes morales chargées de la gestion d'un service public (régies de transport...),
- structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion)...

### CONTRAT

. **CDI ou CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, toute prolongation comprise** (durée moyenne fixée, par catégorie de public, par **arrêté du Préfet de région**).

**A noter :** les **employeurs publics** ne peuvent pas conclure de CAE en CDI.

Les **CDD** peuvent être d'une durée minimale de **3 mois** pour les personnes bénéficiant d'aménagement de peine. Ils peuvent être prolongés jusqu'à **maximum 5 ans** pour permettre d'achever une formation professionnelle qualifiante définie dans la convention initiale ou, par avenants successifs d'un an maximum, pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minima social (RSA, ASS, ATA, AAH) ou travaillant dans un atelier ou chantier d'insertion ou encore les travailleurs handicapés.

En entreprise, les **représentants du personnel** doivent être informés des embauches en CUI.

. **Durée du travail :** temps plein ou temps partiel, d'au **minimum 20 heures** hebdomadaires (sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion du bénéficiaire).

. **Suspension ou rupture du contrat à l'initiative du salarié :**

- **suspension** pour effectuer une évaluation en milieu de travail (EMT), prescrite par Pôle emploi en accord avec l'employeur, ou une période d'essai pour un CDI ou CDD de minimum 6 mois.
- **rupture** avant terme afin de suivre une formation qualifiante ou d'être embauché dans le cadre d'un CDI ou CDD de minimum 6 mois. Dans ces divers cas, le contrat est rompu **sans préavis**.

### ACCOMPAGNEMENT FORMATION

. **Accompagnement professionnel** pour faciliter l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires et possibilité de prévoir une **période d'immersion** auprès d'un autre employeur (*cf. infra*).

**Attention :** à défaut de formation, le CAE est requalifié en CDI ("*l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du CAE à défaut de laquelle il doit être requalifié en CDI*", quand bien même le salarié présenterait "*des qualités professionnelles certaines*", Cour de cassation, n° 11-13.827 du 11.7.12).

**En Midi-Pyrénées** (arrêté préfectoral du 13.07.12), l'employeur doit s'engager à mettre en œuvre une **session de formation de remise à niveau ou d'adaptation au poste de travail** et un **tutorat**.

. Une **période d'immersion** auprès d'un autre employeur peut être mise en place, via une **convention de mise à disposition à titre gratuit**, pour que le salarié bénéficie d'une **expérience complémentaire**.

Celle-ci doit être prévue dans la convention individuelle initiale (ou par avenant à celle-ci) et via un avenant écrit au CAE. Plusieurs périodes d'immersion peuvent être prévues auprès d'un même employeur.

Chaque période ne peut excéder **un mois**, dans la limite globale de **25 % de la durée totale du CAE**.

(suite au verso)

## >>> Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) Contrat unique d'insertion (CUI) > Volet non marchand

### ACCOMPAGNEMENT FORMATION (suite)

. Un **réfèrent** est désigné par l'autorité administrative signataire de la convention pour assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

. Un **tuteur** est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise pour accueillir, guider le salarié ; assurer la liaison avec son réfèrent ; participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur.

**A noter** : le tuteur doit avoir une expérience d'au moins 2 ans et ne pas suivre plus de deux salariés en CAE (sur autorisation et à titre exceptionnel, l'employeur peut être le tuteur).

. Une **période de professionnalisation** d'une **durée minimale de 80 heures** peut être proposée en cours de contrat par l'employeur au salarié.

Les collectivités territoriales peuvent financer la formation par la cotisation versée au Cnfpt.

. Une **attestation d'expérience professionnelle** doit être établie et remise par l'employeur au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CAE.

**A noter** : à l'issue de son contrat, le salarié en CAE est éligible au contrat de professionnalisation dans des conditions améliorées.

### AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

. **Aide : maximum 95 % du Smic horaire brut (105 % pour les ACI, ateliers et chantiers d'insertion).**

**A noter** : cette aide est modulable selon la catégorie ou le secteur d'activité de l'employeur, les actions d'accompagnement professionnel et d'insertion durable prévues, les conditions économiques locales et/ou les difficultés d'accès à l'emploi du salarié.

**En Midi-Pyrénées** (arrêté préfectoral du 13.07.12), le taux d'aide est de :

- **70 %**, sur **6 mois** et pour **20 heures hebdomadaires**, pour l'embauche de **jeunes de moins de 26 ans en Civis** (*Contrat d'insertion dans la vie sociale, cf. fiche correspondante*) ou résidant en ZUS ou ZRR (zone urbaine sensible ou zone de revitalisation durable) ou de **demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, de longue durée** (12 mois d'inscription au cours des 36 derniers mois) ou **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (travailleurs handicapés...).

**A noter** : si l'employeur recrute directement en **CDI** ou élabore un **parcours de formation** (actions de pré-qualification, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante et période d'immersion en entreprise ou Parcours animation sport et tutorat), le taux est porté à **75 %** et la durée de **6 à 12 mois**.

- **105 %**, sur **6 à 12 mois** et pour **26 heures hebdomadaires**, pour l'embauche en **ACI (ateliers et chantiers d'insertion)**,

- **70 %**, sur **24 mois** et pour **35 heures**, dans le cadre des CAE **Adjoint de sécurité**, pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 18 à 30 ans pas ou peu diplômés (niveau égal ou inférieur au bac).

- **70 %**, sur **6 à 12 mois** et pour **20 à 24 heures**, pour les CAE signés par les établissements publics locaux d'enseignement.

**A noter** : des **situations particulières** n'entrant pas dans le cadre des publics suscités peuvent être prises en compte de manière dérogatoire, sur validation de Pôle emploi.

. **Exonérations** des charges sociales patronales dans la limite du Smic horaire travaillé, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

. Les salariés n'entrent pas dans le **calcul des effectifs de l'entreprise** pendant toute la durée du CDD ou pendant les 24 premiers mois du CDI (sauf tarification accident du travail-maladie professionnelle).

. L'**indemnité de fin de contrat** pour les CDD n'est pas due par l'employeur.

### PROCEDURES

Pour en savoir plus : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou n° unique de téléphone 3949