

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

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...).
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 : pour les personnes bénéficiant d'aménagement de peine, la durée minimale peut être de 3 mois . A titre dérogatoire, la durée maximale peut être de 5 ans maximum 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. <u>En Midi-Pyrénées</u> (arrêté préfectoral du 15 septembre 2011, avenant du 28.10.11), la durée de convention est de 6 mois . A noter : elle peut être fixée jusqu'à un an si l'employeur s'engage à mettre en œuvre des actions qualifiantes ou une période d'immersion en entreprise ou si l'employeur recrute en CDI. . 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 : le contrat peut être : - suspendu 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. - rompu 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	. 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 référent ; 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 au salarié. A noter : le salarié en CUI est éligible au contrat de professionnalisation dans des conditions améliorées. 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.

(suite au verso)

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

ACCOMPAGNEMENT (suite)

. 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**.
A noter : pour le « CAE-passerelle », l'immersion est obligatoire et prévue dès l'embauche.

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 15 septembre 2011, avenant du 28.10.11), le taux d'aide est fixé à
- **70 %**, dans la limite de 20 heures de travail hebdomadaires pour une durée de convention de 6 mois (renouvelable dans la limite de 24 mois), 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 longue durée** (24 mois au cours des 36 derniers mois ou ayant plus de 50 ans et 12 mois d'inscription au cours des 24 derniers mois) ou **demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi** justifiant de 12 mois d'inscription au cours des 24 derniers mois.

- **105 %**, dans la limite de 26 heures de travail hebdomadaires pour une durée de convention de 6 à 12 mois (renouvelable dans la limite de 24 mois), pour l'**embauche en ACI** (Ateliers et chantiers d'insertion) de personnes remplissant les conditions d'accès au CAE.

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

- **70 %** dans le cadre de personnes recrutées sur des postes **d'assistance administrative aux directeurs d'école**, dans la limite de 20 heures hebdomadaires pour une durée de convention initiale de 8 mois maximum non renouvelable.

A noter : les **titulaires de RSA** peuvent se voir prescrire les CAE prévus dans le cadre de Conventions annuelles d'objectifs et de moyens (Caom) signées avec les Conseils généraux à taux d'aide de 70 % (ou 105 % en ACI).

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.

Les **renouvellements de CAE** sont réalisés sur la base des conditions suscitées.

. **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

. Le CUI est constitué d'une **convention individuelle tripartite** (Etat ou Département si le salarié relève du RSA – employeur – salarié) et d'un **contrat de travail** (employeur-salarié).

A noter : préalablement à la conclusion de conventions individuelles, le Département signe une Caom avec l'Etat qui précise notamment les modalités de financement du nombre prévisionnel de CUI conclus avec des bénéficiaires du RSA, les taux d'aide applicables et les actions d'accompagnement prévues.

. La **convention individuelle** préalable au contrat de travail est d'une durée maximale de **24 mois** (extensible à **5 ans maximum** 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 non bénéficiaires d'un minima social ou travaillant en ACI ou encore pour les travailleurs handicapés).

La convention fixe les **actions d'orientation, accompagnement, formation, validation des acquis de l'expérience** (pendant ou hors temps de travail) nécessaires au projet professionnel du salarié.

A noter : son renouvellement est subordonné à l'évaluation des actions réalisées en cours de CUI pour favoriser l'insertion durable du salarié.

Pour en savoir plus : www.pole-emploi.fr ou n° unique de téléphone 3949