

➤ Contrat d'accompagnement dans l'emploi – Contrat unique d'insertion (CUI-CAE)

Dans la fonction publique territoriale, il existe **deux sortes de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** :

- Le CAE conclu dans le cadre du **contrat unique d'insertion du secteur non marchand** dit CUI-CAE ;
> *Art L. 5134-20 à L. 5134-34 du code du travail*
- Le CAE conclu dans le cadre de **l'emploi d'avenir** dit CAE – emplois d'avenir.
> *Art L. 5134-110 à L. 5134-119 du code du travail*

➤ L'objet du contrat

Le CUI-CAE a pour objet de faciliter **l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.**

Ce contrat, contrairement au précédent, ne comporte **pas de conditions d'âge.**

➤ Les bénéficiaires

Le CAE d'insertion est ouvert à **toute personne sans emploi** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, **sans condition d'âge.**

Le CAE d'insertion est ouvert **en priorité** aux personnes bénéficiant des **minima sociaux** tels que :

- **Le revenu de solidarité active (RSA) ;**
- **L'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;**
- **L'allocation temporaire d'attente (ATA) ;**
- **L'allocation aux adultes handicapés (AAH).**

Les personnes reconnues **travailleurs handicapés** ou **ayant 50 ans et plus** sont également **prioritaires.**

➤ La sélection du candidat – Demande de l'aide à l'insertion professionnelle

Lorsque l'employeur souhaite conclure un contrat aidé, il s'adresse notamment à la **mission locale ou l'agence Pôle emploi de son secteur** afin de recevoir des candidatures.

Une fois le **candidat sélectionné**, l'employeur remplit une **demande d'aide à l'insertion professionnelle**, signée par ses soins et par le futur salarié (**formulaire CERFA N°14830*02**). Elle est accompagnée d'une notice d'information relative à leurs obligations respectives dans le cadre de l'exécution du contrat.

La demande d'aide est **renvoyée au prescripteur** qui procède aux vérifications nécessaires puis prend sa décision.

S'il décide d'accorder l'aide, il en informe **l'Agence de service et de paiement (ASP)** en lui adressant par voie électronique, un document comportant sa signature électronique.

> *Art R. 1534-17-1 du code du travail*

L'ASP vérifie les données qui lui ont été communiquées et valide la décision, toujours par voie électronique.

Le prescripteur notifie ensuite, par courrier, l'attribution de l'aide à l'employeur.

L'employeur et le salarié peuvent ensuite signer le contrat de travail à compter de cette notification.

L'attribution d'aide à l'insertion professionnelle

Les critères d'octroi de l'aide

La demande d'aide à l'insertion professionnelle doit indiquer :

- Les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi ;
- Les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Les actions de formation peuvent être menées **pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci**.

La durée d'attribution de l'aide

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du contrat d'accompagnement dans l'emploi **ne peut excéder le terme du contrat de travail**.

L'attribution de l'aide **peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 2 ans**.

Il peut être dérogé à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne un **salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire** :

- du revenu de solidarité active ;
- de l'allocation de solidarité spécifique ;

- de l'allocation temporaire d'attente ;
- de l'allocation aux adultes handicapés ;
- de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

Il peut également être dérogé à la durée maximale d'attribution de l'aide pour permettre **d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation** et prévue au titre de l'aide attribuée.

La durée de cette prolongation **ne peut excéder le terme de l'action concernée**.

La prolongation de l'attribution de l'aide est subordonnée à **l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié**.

La conclusion du contrat

a) La délibération de l'autorité territoriale

Il est conseillé de prendre une **délibération** pour mettre en œuvre le dispositif, et autoriser l'autorité territoriale à signer les contrats, à percevoir l'aide et à verser le salaire de l'agent.

Le **comité technique** doit être informé des CUI-CAE conclus dans la collectivité.

> *Art R. 5134-35 du code du travail*

b) La déclaration préalable à l'embauche

La **déclaration préalable à l'embauche** est obligatoire puisqu'elle concerne tout employeur d'un salarié de droit privé relevant du régime général de sécurité sociale.

Elle se fait auprès de **l'URSSAF**, au plus tôt **8 jours avant la date présumée de l'embauche** et au plus tard de manière concomitante à la mise au travail du salarié.

c) La visite médicale d'embauche

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un **examen médical par le médecin du travail**, en principe avant l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

> *Art R. 4624-10 du code du travail*

Le salarié qui, effectuant certains travaux, est soumis à une **surveillance médicale spéciale** doit obligatoirement subir cet examen **avant son embauche**.

Cela concerne notamment les **femmes enceintes, les handicapés**, les salariés affectés à certains **travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux**.

d) La communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire

Une collectivité territoriale employant des salariés titulaires de contrats d'avenir peut demander communication du **bulletin n° 2** de leur casier judiciaire.

En effet, le code de procédure pénale réglant cette demande ne distingue pas selon la nature publique ou privée de l'emploi.

e) La signature du contrat

Le CUI-CAE doit être **signé par les deux parties dans les 2 jours de l'embauche.**

> Art L. 1242-13 du code du travail

Le régime juridique du contrat

a) La durée du CDD

Il s'agit d'un **contrat de droit privé à durée déterminée régi par le code du travail.**

La durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi **ne peut être inférieure à 6 mois**, ou **3 mois** pour les personnes ayant fait l'objet d'une **condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.**

Le CAE-CUI peut être prolongé dans la limite **d'une durée totale de 2 ans.**

Cette limite est portée à **5 ans** pour les **salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires :**

- du revenu de solidarité active ;
- de l'allocation de solidarité spécifique ;
- de l'allocation temporaire d'attente ;
- de l'allocation aux adultes handicapés ;
- de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

Il peut également être dérogé à la durée maximale du contrat de 2 ans pour permettre **d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation** et prévue au titre de l'aide attribuée.

La durée de cette prolongation **ne peut excéder le terme de l'action concernée.**

La **durée de la période d'essai** est calculée selon la durée du **contrat de travail à durée déterminée**, à raison d'un jour par semaine et ne peut excéder des maximums :

- Pour un CDD de 6 mois au plus : la durée ne peut excéder 2 semaines ;
- Pour un CDD de plus de 6 mois : la durée ne peut excéder 1 mois.

> Art L. 1242-10 du code du travail

b) La durée du temps de travail

La durée hebdomadaire du travail **ne peut être inférieure à 20 heures**, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

c) La rémunération

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire **au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies**.

d) La possibilité de suspension du contrat

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, **à la demande du salarié**, afin de lui permettre :

- En accord avec son employeur, d'effectuer une **période de mise en situation en milieu professionnel** ou **une action concourant à son insertion professionnelle** ;
- D'accomplir une **période d'essai** afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à **durée indéterminée** ou à **durée déterminée au moins égale à 6 mois**.

En cas **d'embauche à l'issue de cette période** de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le **contrat est rompu sans préavis**.

e) Les clauses obligatoires

Le CUI-CAE doit comporter **certaines clauses obligatoires** :

- L'identité des parties ;
- Le lieu du travail, ou en cas de mobilité du salarié, le siège de l'employeur public ;
- Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi occupé, ou la caractérisation ou la description sommaire du travail ;
- La date de début du contrat ;
- La durée du contrat ;
- La durée des congés payés ;
- La durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ;
- Le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération ;
- La durée journalière ou hebdomadaire de travail ;
- La durée de la période d'essai, le cas échéant ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- La décision d'octroi de l'aide à l'insertion professionnelle.

f) La rupture du contrat

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut **être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié**, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- D'être embauché par un contrat de travail à **durée indéterminée** ;
- D'être embauché par un contrat de travail à **durée déterminée d'au moins 6 mois** ;
- De suivre **une formation conduisant à une qualification** enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le coût financier – Montant de l'aide

a) Le montant de l'aide

L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi **peut être modulée** en fonction :

- De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;
- Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;
- Des conditions économiques locales ;
- Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi **ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée**, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Elle n'est **soumise à aucune charge fiscale**.

Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, avant son embauche, **bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA)** financé par le **département**, ce dernier **participe au financement de l'aide**.

b) Les exonérations

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à **l'exonération** :

- Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des **assurances sociales et des allocations familiales**, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- De la **taxe sur les salaires** ;
- De la **taxe d'apprentissage** ;

- Des participations dues par les employeurs au titre de **l'effort de construction**.

Les aides et les exonérations accordées au titre du CAE-CUI **ne peuvent être cumulées** avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

c) **Le versement de l'aide**

Le **département**, ou tout autre organisme qu'il mandate, verse mensuellement à l'employeur l'aide lorsque l'aide est versée pour un bénéficiaire du RSA.

L'**ASP** est chargée de verser pour le compte de l'État cette **aide financière**, de façon mensuelle et par avance. La collectivité doit lui fournir les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

> *Art R 5134-40 du code du travail*

Toutefois, la **dématérialisation** du processus de contrôle et de paiement au sein de l'ASP a été mise en œuvre via la création d'un portail d'information et d'échange en direction des employeurs (**SYLAE**).

Ainsi, les employeurs pourront télédéclarer les **états de présence** des salariés bénéficiant d'un CUI et saisir ou corriger leurs coordonnées bancaires afin de percevoir de l'administration l'aide qui leur est versée. Ils accèdent à ce service au moyen d'un compte de connexion qui leur est délivré par l'ASP.

L'aide à l'insertion professionnelle n'est pas versée pendant une période de **suspension du CAE**.

En tel cas, l'employeur en informe l'autorité ayant attribué l'aide et le ou les organismes chargés du versement dans **un délai de 7 jours francs**. Un **modèle CERFA prévoit la fiche de signalement des suspensions (modèle CERFA 14008*01)**.

> *Arrêté du 1^{er} mars 2010*

La remise d'une attestation d'expérience

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise à l'agent sur sa demande ou **au plus tard 1 mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi**.

**MODÈLE
À ADAPTER**

➤ CUI-CAE – Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Entre les soussignés,

Md'une part, et

M né(e) le

domicilié(e) àd'autre part,

VU le Code du travail,

VU l'article 44 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,

VU la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir,

VU le décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail,

VU la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,

VU le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion,

VU le décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi,

VU la délibération n° en date du, autorisant M..... (*Maire ou président*) à établir un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi,

Article 1er : Objet

M est recruté(e) dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). L'objet de ce contrat de droit privé est de favoriser le retour à l'emploi du co-contractant rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article 2 : Missions et qualifications

M est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres(*descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAE*), ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet, en qualité de (*Qualification*).

Article 3 : Durée

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de ... (*nombre de mois*), du (*Date de début du contrat*) au (*Date de fin du contrat*).

Article 4 : Période d'essai

La période d'essai est fixée à (nombre de mois au maxi). Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis ni indemnité.
(Pour un CDD d'une durée maxi de 6 mois : 2 semaines civiles au maxi, pour un CDD d'une durée supérieure : 1 mois maxi)

Article 5 : Rémunération et temps de travail

M , est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire en vigueur et pour une durée hebdomadaire de travail deheures (la durée doit être comprise entre 20 et 35 heures).

(Une majoration est possible au-delà du montant du SMIC mais les exonérations patronales ne porteront pas sur cette part de rémunération).

Article 6 : Couverture sociale

M, bénéficie du régime général de la Sécurité sociale. Il est affilié à l'IRCANTEC, caisse de retraite complémentaire.

Article 7 : Horaires de travail

Les horaires de travail de M sont les suivants :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
matin					
après-midi					

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

Article 8 : Lieux de travail

M travaille dans les locaux de l'employeur situés

Il (elle) pourra être amené(e) à se déplacer en fonction des nécessités de service liées à ses fonctions et disposera dans ce cas d'un ordre de mission

Article 9 : Responsable hiérarchique

M , dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé(e) sous la responsabilité de M à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

Article 10 : Actions d'accompagnement et de formation, tuteur et référent

M s'engage à suivre toutes les actions d'accompagnement, de formation, de tutorat et de validation des acquis prévues à la convention et concourant à son insertion professionnelle.

A ce titre, il sera accompagné par M référent désigné par le prescripteur (Pôle Emploi ou Conseil Général) et chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle, et par M tuteur désigné par la collectivité employeur.

Article 11 : Périodes d'immersion

M pourra réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Chaque période d'immersion, qui fera l'objet d'un avenant écrit au présent contrat, ne pourra excéder une durée d'un mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne pourra représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Article 12 : Congés annuels

M bénéficie en vertu des dispositions de l'article L 3141-3 du Code du travail d'un droit à congés payés dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif. L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat. Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

Article 13 : Suspension du contrat

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du code du travail.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre :

- d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.
- d'effectuer une évaluation en milieu de travail ou une action concourant à son insertion professionnelle prescrite par le Pôle Emploi.

Toute suspension du contrat doit être impérativement signalée au Pôle Emploi et/ou aux organismes chargés du versement des aides (Agence de services et de paiement, Conseil Général...) dans un délai de 7 jours francs.

Article 14 : Congés maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, M perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale complétées d'une indemnisation au-delà du délai de carence.

Article 15 : Renouvellement du contrat

Après accord exprès du Pôle emploi (ou Conseil Général), le présent contrat peut être renouvelé par écrit. La durée de chaque renouvellement pourra être supérieure à la durée initialement fixée sans pouvoir excéder la durée maximale prévue par la convention.

Article 16 : Rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, par les dispositions du code du travail et le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L 1243-1 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En application de l'article L 5134-28 du code du travail et par dérogation aux dispositions de l'article L 1243-1 précité, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat (renouvellement inclus), dans la limite de deux semaines.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée au Pôle emploi et/ou aux organismes chargés du versement des aides (Agence de services et de paiement, Conseil Général...) dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord du Pôle emploi (ou Conseil Général) avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

Article 17 : Contestations

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à
Le

Le contractant,

Le Maire,
Le Président,

Notifié le

Signature du contractant (précédée de la mention lu et approuvé)