

PREFECTURE DE LA CHARENTE

Angoulême, le 10 FEV. 2010

Le Préfet de la Charente,

à

Madame, Monsieur le Maire,

Objet : Contrats Aidés.

PJ : 2

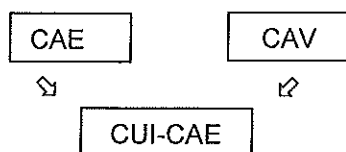
Le Gouvernement a fait de la lutte contre l'exclusion l'une de ses priorités.

La mise en œuvre combinée du revenu de solidarité active généralisé et du Contrat Unique d'Insertion (CUI) permet de rationaliser les dispositifs d'emploi et d'insertion dans le but de favoriser, dans le cadre d'un contrat aidé, l'accès rapide à un emploi durable des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

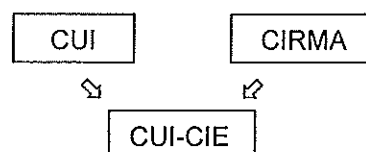
En effet, la mise en place du contrat unique d'insertion modifie en la simplifiant le dispositif des contrats aidés et crée un nouvel instrument d'insertion, plus performant pour les politiques publiques, plus souple pour les employeurs, plus équitable pour les salariés.

A) Le CUI remplace les 4 contrats aidés préexistants par un contrat unique dans les secteurs marchand et non marchand :

Secteur marchand  
(besoins collectifs non satisfaits)



Secteur marchand  
(tout type d'emploi)



B) Le CUI permet l'harmonisation des aides à l'employeur entre l'Etat et le Département.

Les taux de prise en charge fixés par arrêté du Préfet de Région s'appliquent également dans le département de la Charente aux bénéficiaires du RSA, le Conseil Général ayant décidé de ne pas introduire de mesures spécifiques en ce domaine afin de garder sa simplicité et sa lisibilité au dispositif.

C) Le CUI permet plus de souplesse dans le secteur non marchand.

- Possibilité de recruter en CDI.
- Possibilité d'organiser des périodes d'immersion en entreprise, par convention de mise à disposition à titre gratuit, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié.
- Possibilités de déroger à la durée maximale de 24 mois, pour permettre par exemple de terminer une formation, ou dans certains cas particuliers et exceptionnels.
- Possibilité de moduler la durée du travail sur la durée du contrat, pour les CDD en collectivités et établissements publics.

D) Le CUI prévoit des moyens d'accompagnement.

- Un référent unique chargé du suivi du parcours d'insertion du salarié désigné par le prescripteur signataire de la convention :
  - Pour l'Etat : Pôle Emploi et les missions locales.
  - Pour le Département : ses conseillers emploi et les organismes auxquels il pourra déléguer la compétence de prescription du CUI pour les bénéficiaires du RSA.
- Un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires, désigné par l'employeur ; ce dernier pouvant exercer cette fonction de tuteur par autorisation du prescripteur. Un tuteur ne peut pas accompagner plus de 3 salariés en contrat aidé.

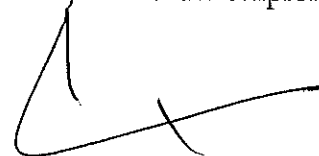
Les missions d'un tuteur sont de :

- Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié,
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Assurer la liaison avec le référent unique,
- Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur.

Vous trouverez ci-jointes deux fiches décrivant les principales caractéristiques du CUI.

Vous noterez les montants des aides financières et des exonérations de charges qui rendent ces contrats particulièrement attractifs en tant qu'instruments de la lutte contre le chômage.

Dès lors, je me permets d'insister auprès de vous, Madame, Monsieur le Maire, pour que vous vous engagiez en faveur de l'emploi des personnes en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle qui, grâce à l'expérience acquise au sein de votre collectivité, d'une durée minimale de six mois, pourront rejoindre un emploi durable.



Jacques MILLON

# LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION : CAE ET CIE

## Présentation

Le contrat unique d'insertion (CUI) peut être conclu sous la forme d'un CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi) dans le secteur non marchand ou d'un CIE (Contrat initiative emploi) dans le secteur marchand. Son objectif est de favoriser l'accès rapide à un emploi durable des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle

dans le cadre d'un contrat aidé. Pour le CAE passerelle, il s'adresse également à tous jeunes de 16 à 25 ans.

L'aide financière aux employeurs est attribuée par l'Etat et/ou le Département pour les bénéficiaires du RSA (règles fixées dans une convention annuelle d'objectifs et de moyens Etat-Département).

## Bénéficiaires

- Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sans condition d'âge ou d'inscription à Pôle emploi, y compris les ressortissants de l'Union européenne.
- **CAE passerelle** : tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, quels que soient leur niveau et leur condition d'inscription au chômage.

- En 2010, le CIE s'adresse en priorité aux jeunes et aux seniors.

Le Préfet de région peut préciser chaque année les conditions d'éligibilité des bénéficiaires, notamment pour les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA).

## Employeurs concernés

- **CAE** : Les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les associations, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- **CIE** : Les employeurs du secteur marchand et associatif cotisant à l'assurance chômage, les organismes en auto-assurance, les groupements d'employeurs et les GEIQ ainsi que les employeurs de pêche maritime. Sont exclus : les particuliers employeurs. L'établissement employeur ne doit pas avoir procédé à

un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat et le recrutement ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI (sauf faute grave ou lourde). L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Le Préfet de région peut arrêter chaque année les conditions d'éligibilité des employeurs.

## Caractéristiques du contrat

Le CUI est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois\* (12 mois pour le CAE passerelle).

Le CDD peut être prolongé dans la limite totale de 24 mois, voire plus dans certain cas :

- salariés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, ATA) : prolongation possible jusqu'à 5 ans. La condition d'âge est satisfaite quand le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant le contrat.
- personnes reconnues handicapées : prolongation possible jusqu'à 5 ans.
- salariés en CAE devant achever une action de formation en cours de réalisation : prolongation jusqu'au terme de l'action.

- salariés âgés de 50 ans et plus ou handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrant des difficultés particulières d'insertion : prolongation exceptionnelle sans limite de temps par avenants successifs d'un an.

Le renouvellement du CAE passerelle est limité, par exemple pour finir une formation.

La durée de travail hebdomadaire peut varier de 20 à 35 heures. Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut varier sans incidence sur la rémunération.

\* CDD d'au moins 3 mois pour les personnes en CIE bénéficiant d'un aménagement de peine.

## Procédures pour l'employeur

- Vérifier avec Pôle emploi les conditions d'éligibilité du contrat.
- Choisir un tuteur en charge du suivi du salarié.
- Signer une convention avec le bénéficiaire et le Pôle emploi du lieu d'exécution du contrat de travail (ou le Département quand le futur salarié est bénéficiaire du RSA).
- Signer le contrat de travail avec le bénéficiaire choisi.
- Communiquer chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.
- Délivrer une attestation d'expérience professionnelle au salarié en fin de contrat.
- Réaliser un bilan des actions mises en oeuvre avant toute demande de prolongation ou de nouvelle convention.

## Aide à l'employeur

- **L'aide de l'Etat** aux employeurs est fonction de la situation des bénéficiaires. Un arrêté du Préfet de région définit chaque année les taux de prise en charge. Pour 2010 (en % du SMIC horaire brut) :

	CAE	CIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 25 ans en CIE ou CAE Passerelle.</li> <li>• Jeunes en CAE bénéficiaires ou ayant bénéficié d'un CiviS.</li> </ul>	90 %*	45 %***
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficiaires RSA, ASS, AAH, ATA.</li> </ul>	90 %**	45 %***
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois (CAE) ou des 36 derniers mois (CAE).</li> </ul>	90 %*	40 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus, ou reconnus handicapés, publics sous main de justice et sur décision de Pôle emploi d'autres demandeurs d'emploi en difficultés</li> </ul>	90 %*	40 %

La durée hebdomadaire de prise en charge est limitée dans certains cas : \* 24h, \*\* 26h, \*\*\* 35h

Pour les publics recrutés en CAE par les ateliers et chantiers d'insertion, le taux est de 95 % ou de 105 %, s'il s'agit de jeunes ou de bénéficiaires de minima sociaux.

Une convention avec l'Etat peut prévoir des conditions particulières. Par exemple, pour le CAE Croissance verte co-financé avec la Région (voir fiche n° A 1.7).

**Le Département** participe au financement de l'aide pour les bénéficiaires du RSA : sa participation est égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA dans la limite de l'aide versée effectivement. Si le Département choisit de majorer le montant de l'aide, le coût correspondant est entièrement à sa charge.

L'aide est versée mensuellement par l'ASP ou le Département pour les anciens bénéficiaires RSA.

### Exonération de charges :

CIE : Pas d'exonérations spécifiques mais l'employeur a droit aux allègements "Fillon".

CAE : Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales et allocations familiales) dans la limite du Smic. Exonération des charges fiscales (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et effort de construction), sauf formation continue.

- Exonération du versement de l'indemnité de fin de contrat pour les CDD.

• Les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux pour la durée de la convention, sauf en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Accompagnement formation, VAE, suivi

- La convention (ou un avenant) mentionne les actions prévues :

- CAE : orientation et accompagnement professionnel, formation, VAE et le cas échéant période d'immersion en entreprise.

- CIE : accompagnement professionnel et le cas échéant action de formation.

- Les bénéficiaires du CUI peuvent se former au titre d'une période de professionnalisation avec l'appui de l'OPCA (voir fiche n° E 1.4).

- Pour un CAE, la ou les période(s) d'immersion en entreprise ne doivent pas dépasser 25 % de la durée totale du contrat. Chaque période doit faire l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre

gratuit, et soumise au prescripteur (Pôle emploi, Département...) pour agrément.

- Désignation d'un référent chargé du suivi du parcours d'insertion par le prescripteur et désignation d'un tuteur par l'employeur.

- Au sortir du contrat, les anciens bénéficiaires du CUI peuvent faire un contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

- Le CUI peut être rompu sans préavis par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation certifiante. Il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai, une EMT ou une action d'insertion.

## Les caractéristiques principales du CUI

### Employeurs éligibles

#### CAE

- Collectivités territoriales
- Autres personnes morales de droit public
- Organismes de droit privé à but lucratif
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public

#### CIE

- Employeurs soumis à l'adhésion du régime d'assurance chômage,
- Entreprises publiques, EPIC et SEM ayant une participation majoritaire des collectivités
- Chambres consulaires pour les salariés non statutaires
- Groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification
- Employeurs de pêche maritime

Sont exclus : les services de l'Etat et les particuliers employeurs

**Aides financières** (définies par arrêté du Préfet de Région, en % du SMIC horaire brut selon les publics)

#### CAE

**90%** dans la limite de 24h/semaine

- Jeunes de 16 à 25 ans en CAE passerelle
- Jeunes de 16 à 25 ans en CIVIS ou sortis du CIVIS
- DELD inscrits 12 mois dans les 18 derniers mois
- DE âgés de 50 ans et plus inscrits à Pôle Emploi
- DE reconnus travailleur handicapé inscrits à Pôle Emploi
- Public placé sous main de justice
- Autre public en très grande difficulté d'insertion, dans la limite de 5% de l'enveloppe, sur appréciation du prescripteur

**90%** dans la limite de 26h/semaine

- Bénéficiaires du RSA et titulaire de l'ASS, AAH, ATA

**Personnes recrutées sur les chantiers d'insertion**

Aide applicable à la durée travaillée

- 95%** Publics ACI (hors RSA, ASS, AAH et ATA)
- 105%** Bénéficiaires du RSA, ASS, AAH et ATA

**Exemples du montant de l'aide versée à l'employeur pour une personne recrutée sur 24h/semaine :**

- Taux de 90 % : 829,30 € / mois
- Taux de 105 % : 927,61 € / mois

#### CIE

**45%** dans la limite de 35h/semaine

- Jeunes de - 26 ans inscrit à Pôle Emploi
- Bénéficiaires du RSA (socle)
- Titulaires de l'ASS, de l'AAH ou de l'ATA

**40%** dans la limite de 35h/semaine

- DELD inscrits 12 mois dans les 36 derniers mois
- DE âgés de 50 ans et plus inscrits à Pôle Emploi
- DE reconnus travailleurs handicapés inscrits à Pôle Emploi
- Public placé sous main de justice
- Autre public en très grande difficulté d'insertion, dans la limite de 5% de l'enveloppe, sur appréciation du prescripteur

**Exemples du montant de l'aide versée à l'employeur pour une personne recrutée sur 35/semaine :**

- Taux de 40 % : 537,51 € / mois
- Taux de 45 % : 604,70 € / mois

### Exonérations de charges

#### CAE

- Exonération des charges patronales de sécurité sociale (AS et AF), sur la totalité du salaire dans la limite du SMIC, sauf AT/MP
- Exonération de charges fiscales : taxe sur salaires, taxe d'apprentissage, effort de la construction.

#### CIE

- Allègements dits « Fillon », pas d'exonération spécifique complémentaire

### Convention Individuelle (CAE et CIE)

- Conclusion préalable à l'embauche**
- Le signataire** (« prescripteur ») de la convention individuelle :
- Pour l'Etat (tous publics éligibles hors RSA) : Pôle Emploi et les missions locales (CIE Jeunes et CAE Passerelle)
- Pour le Département (pour les bénéficiaires du RSA socle) : ses conseillers emploi insertion et les organismes qu'il désigne
- Durée : de 6 à 24 mois** (12 mois pour le CAE passerelle)
- D'au minimum 6 mois, voire 3 mois pour les personnes condamnées faisant l'objet d'un aménagement de

peine, la durée totale, y compris les renouvellements, ne peut excéder 24 mois.

- **Conditions de renouvellement de la convention individuelle**
- La prolongation de la convention est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de l'insertion durable du salarié. Elle n'a pas de caractère automatique.
- **Par dérogation**, la durée maximale d'une convention individuelle peut être portée à plus de 24 mois, et du contrat de travail s'il est à durée déterminée, par voie d'avenant, dans les cas suivants :

- Pour terminer une action de formation professionnelle prévue dans la convention initiale,
- Pour des salariés âgés de plus de 50 ans qui sont reconnus travailleurs handicapés ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS de l'AAH ou de l'ATA, dans la limite totale de 60 mois, par avenant(s) d'une durée maximale d'un an.
- A titre exceptionnel, pour des salariés de chantier d'insertion reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 50 ans ou plus qui rencontrent des difficultés particulières à leur insertion durable dans l'emploi, par avenant(s) d'un an au plus.

## **Contrat de travail (CAE et CIE)**

**Le contrat de travail de droit privé à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).** Il doit être écrit.

**Pour les CDD :**

- Durée d'au moins 6 mois (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine)
- Il peut être prolongé dans la limite totale de 24 mois, voire plus dans certain cas, dans les conditions dérogatoires indiquées pour les conventions (voir § convention).
- La prime de fin de contrat n'est pas due par l'employeur.

**Durée du travail :** de 20 à 35 heures / semaine

**Salaire :** SMIC ou minimum conventionnel

**Suspension possible** à la demande du salarié, en accord avec son employeur, pour :

- Effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle
- Accomplir une période d'essai dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de 6 mois ou plus