

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

GÉNÉRALITÉS

TEXTES

Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 – JO du 3 décembre 2008.

OBJET

Le contrat unique d'insertion est le nouveau cadre légal pour les deux contrats suivants :

- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand ;
- contrat initiative-emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand.

Le contrat unique d'insertion prend la forme :

- pour les employeurs du secteur non marchand, du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ;
- pour les employeurs du secteur marchand, du Contrat Initiative-Emploi.

Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la convention.

BÉNÉFICIAIRES

SALARIÉ

Peuvent bénéficier d'un CUI, les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (sous condition d'inscription à Pôle emploi).

Chaque année, le préfet de région définit par arrêté les catégories de personnes éligibles au CUI, en fonction des orientations fixées par le service public de l'emploi régional (SPER).

EMPLOYEUR

Sont concernés tous les employeurs du secteur privé, tenus de garantir leurs salariés contre le risque de privation d'emploi, soit :

- les établissements industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte et entreprises nationales ;
- les employeurs de pêche maritime ne relevant pas du champ de l'assurance chômage ;
- les chambres des métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture, pour leurs salariés non statutaires ;
- les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

Sont notamment exclus :

- l'État et ses établissements publics administratifs ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- les particuliers employeurs.

L'établissement ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les **6** mois précédant la date d'effet de ce contrat. La date à considérer, pour le licenciement économique, est la date de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire le dernier jour de travail effectué.

Article L. 5134-68 du Code du travail

La convention ne peut être conclue lorsque l'embauche résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Si l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'État.

Enfin, sont exclues du dispositif, les entreprises qui ne sont pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales.

FORMALITÉS - CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

CONVENTION TRIPARTITE

Le contrat unique d'insertion est constitué par un contrat de travail adossé à une convention. La convention individuelle est conclue entre l'employeur, le salarié et un organisme tiers (Pôle emploi, Président du conseil général ou autre selon les cas).

Article L. 5134-19-1 du Code du travail

CONTENU DE LA CONVENTION

La convention doit préciser notamment :

- le nom et l'adresse du bénéficiaire ;
- l'âge, le niveau de formation et la situation du bénéficiaire au regard de l'emploi, de l'indemnisation du chômage et du RSA au moment de l'embauche ;
- l'identité et la qualité de l'entreprise ;
- les caractéristiques de l'emploi proposé ;
- la nature du contrat de travail et la durée du contrat de travail ;
- la durée hebdomadaire du travail ;
- le montant de la rémunération correspondante ;
- le montant de l'aide de l'État ;
- les modalités de contrôle de l'application de la convention ;
- les pièces justificatives à produire pour bénéficier de l'aide de l'État selon l'échéancier de versement prévu ;
- les pièces justificatives à produire en cas de rupture anticipée du contrat de travail ;
- une déclaration sur l'honneur de l'employeur attestant du non-cumul avec une autre aide à l'emploi pour la même embauche.

Lorsque l'État prend en charge l'aide à la formation, sont précisés dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- la durée et les modalités de la formation ;
- la période pendant laquelle cette formation est effectuée ;
- le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée, au sein de l'entreprise, de suivre le déroulement de la formation ;
- la nature de la sanction de la formation dispensée ;
- le montant et les modalités de la prise en charge par l'État.

Lorsque l'État prend en charge l'aide au tutorat, sont précisés dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne désignée comme tuteur ;
- les modalités du tutorat.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié. Copie en est faite au salarié par l'employeur. L'employeur doit signaler à la DIRECCTE et à Pôle emploi toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

RETRAIT-DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Le Pôle emploi est en mesure de prononcer une décision de retrait de la convention lorsqu'elle constate l'absence d'une condition de validité du CIE.

Elle dispose, pour ce faire, d'un délai de 4 mois à compter de la signature de la convention. La convention disparaît alors rétroactivement. Elle est donc réputée n'avoir jamais existé. La dénonciation de la convention emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue à la convention.

Au-delà de ce délai de 4 mois, le retrait n'est plus possible. Pôle emploi peut toutefois dénoncer la convention. La différence avec le retrait est importante pour deux raisons :

- la dénonciation n'a pas d'effet rétroactif ;
- les aides acquises doivent être versées normalement à l'employeur.

Circulaire DGEFP 2002-23 du 16 avril 2002

INSTRUCTION DES DEMANDES DE CONVENTION

Les conventions sont conclues par les services de Pôle emploi de la zone où est implanté l'établissement. Pôle emploi, chargé de l'instruction de la convention, s'assure que le bénéficiaire est éligible au CIE.

Lorsque les conditions posées par la réglementation sont remplies, les services du Pôle emploi concluent la convention.

Le silence gardé pendant **2** mois par Pôle emploi, à compter de la demande de convention, équivaut à une décision de refus.

Ces services transmettent, dès signature, un volet de la convention à la DIRECCTE accompagné de la copie du contrat de travail.

RÔLE DE LA DIRECCTE

La DIRECCTE s'assure du respect de certaines conditions :

- l'absence de licenciement économique dans les **6** mois précédant l'embauche ;
- l'embauche sous CIE ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous CDI.

S'il apparaît que ces conditions ne sont pas respectées, la DIRECCTE en informe Pôle emploi afin que la convention soit déclarée nulle. Il en résulte un reversement de l'ensemble des aides perçues.

Pôle emploi informe l'URSSAF de la date de résiliation de la convention, date à compter de laquelle les cotisations sociales exonérées deviennent exigibles si le contrat de travail se poursuit.

PROLONGATION DE LA CONVENTION

La convention ne peut être prolongée ou renouvelée au bénéfice d'un même salarié et d'un même employeur.

RÉSILIATION DE LA CONVENTION

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du **24^e** mois s'il est à durée indéterminée, la convention est résiliée de plein droit.

La convention peut être dénoncée avec les mêmes conséquences en cas de non-respect par l'employeur des dispositions qu'elle prévoit.

L'employeur est tenu, dans ce cas, de reverser à l'État l'intégralité des aides déjà perçues sauf cas de rupture admis par l'article 15 du décret n° 2002-400 du 25 mars 2002.

Toutefois, lorsque la rupture a lieu durant la période supplémentaire de versement de l'aide (**3 ans** : personnes âgées de plus de **50 ans** remplissant certaines conditions), le montant du reversement est limité au montant des aides perçues durant une période de **24** mois.

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'employeur doit informer le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sur les conventions CIE conclues.

Un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emploi effectuées dans le cadre du dispositif du CIE doit leur être remis par l'employeur :

- chaque trimestre dans les entreprises de plus de **300** salariés ;
- chaque semestre dans les autres entreprises.

DÉPÔT D'UNE OFFRE D'EMPLOI AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

L'employeur doit, préalablement à la demande de convention de CUI, déposer auprès des services locaux de Pôle emploi, l'offre d'emploi correspondante.

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, et lorsqu'un salarié est employé sous CUI dans l'entreprise, le nouvel employeur peut demander à Pôle emploi la poursuite de la convention relative à ce contrat.

Pôle emploi peut accepter que ce nouvel employeur, s'il remplit les conditions fixées par le Code du travail, soit substitué dans le droit de l'employeur signataire de la convention.

NATURE DU CONTRAT ET RÉMUNÉRATION

Le CUI peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD). Dans ce dernier cas, la durée du contrat doit être au moins égale à **6** mois ou **3** mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

CONTENU DU CONTRAT

Le CUI doit comprendre des actions d'accompagnement professionnel.

Articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du Code du travail

Durée maximale

La durée de la convention ne peut pas excéder le terme du contrat de travail. Elle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de **24** mois, sauf dérogations particulières

Ces dérogations peuvent concerner un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, ou permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Article L. 5134-67-1 du Code du travail

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en cas de suspension du contrat de travail, la convention de CIE ne doit pas être prolongée.

Circulaire DGEFP n° 99-14 du 8 mars 1999

CADRES EN FORFAIT JOUR

L'entreprise peut embaucher sous CIE un cadre avec lequel est conclue une convention de forfait annuel en jours.

Note de l'ANPE du 17 mai 2004

Contrat à durée déterminée

Le CIE peut-être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée. Toutefois, dans ce cas :

- l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ;
- les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ne sont pas applicables.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, les contrats de travail annexés aux conventions de CIE doivent faire expressément référence au dispositif du CIE. Ils doivent être établis par écrit et comporter, en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, la définition précise de leur motif.

À défaut, ils sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

Cass. soc. 19 avril 2000 - AGS de Paris et a. c/ Thil et a

Cass. soc. 26 février 2002 - AGS de Paris et a. c/ Bécaud et a

Motif

Le CIE ne peut être valablement motivé que par référence aux dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

Cet article permet la conclusion d'un contrat à durée déterminée :

- lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de "personnes sans emploi" ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et sous certaines conditions à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Le motif de remplacement d'un salarié, qui fait référence aux dispositions de l'article L. 1242-2 du Code du travail, ne peut justifier le recours à un CIE.

Cass. soc. 26 février 2002 - AGS de Paris et a. c/ Bécaud et a.

Le CIE ne peut revêtir la forme d'un contrat de travail temporaire. Il doit être passé par écrit et fait l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP.

RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le CIE à durée déterminée peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour but de permettre au salarié d'occuper un autre emploi, en CDI ou en CDD pour une durée au moins égale à 6 mois, ou de suivre une formation conduisant à une qualification professionnelle reconnue.

À la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD pour une durée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail d'un CIE ne peut être inférieure à 20 heures par semaine sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Lorsque le contrat est établi sur une base mensuelle ou annuelle, le minimum défini précédemment est converti en fonction de cette durée.

MODIFICATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'employeur doit signaler à Pôle emploi toute modification de la durée du contrat de travail en cours de convention en fournissant une copie de l'avenant au contrat de travail. Le montant de l'aide est alors ajusté par Pôle emploi en fonction de la nouvelle durée du travail, sans excéder toutefois le montant maximal de l'aide versée pour un emploi à temps plein.

RÉMUNÉRATION

Le salarié en CIE perçoit au moins le SMIC, sauf disposition plus avantageuse.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé (contrat à durée déterminée) ou avant la fin du **24^e** mois pour un contrat à durée indéterminée, la convention est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser :

- l'aide forfaitaire ;
- l'aide au tutorat ;
- l'aide à la formation ;
- le montant des cotisations sociales patronales dont l'employeur a été exonéré durant le CIE.

Exceptions

Ces aides ne font pas l'objet d'un reversement en cas de :

- faute grave du salarié ;
- rupture au titre de la période d'essai ;
- démission du salarié ;
- force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicale (uniquement en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée) ;
- rupture négociée d'un CDD sous réserve que cet accord résulte d'une manifestation non équivoque de la volonté commune des deux parties.

L'employeur perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complet travaillé par le salarié et conserve le bénéfice des exonérations de cotisations afférentes aux salaires versés au titulaire du CIE.

Toutefois, lorsque la rupture a lieu durant la période supplémentaire de versement de l'aide (**3 ans** : personnes âgées de plus de **50 ans** remplissant certaines conditions), le montant du reversement est limité au montant des aides perçues durant une période de **24** mois.

ATTESTATION D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'employeur doit délivrer une attestation d'expérience professionnelle au salarié au plus tard un mois avant la fin de son contrat ou à sa demande.

Articles L. 5134-28-1 et L. 5134-70-2 nouveaux du Code du travail

Le contre unique d'insertion est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paie/docs/contratuniqueinsertion-cerfa.pdf

AIDE FINANCIÈRE

La convention individuelle conclue pour permettre une embauche en contrat initiative-emploi, ouvre droit à une aide financière.

Cette aide 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 financière versée au titre d'une convention individuelle ne peut excéder **47 %** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

