

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le contrat unique d'insertion a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2010. Il remplace le contrat initiative emploi et le contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Textes de référence	Loi n° 2008-1249 du 1 ^{er} décembre 2008
But	Faciliter une insertion professionnelle durable
Entreprises concernées	Les entreprises soumises à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi Sont notamment exclus : l'Etat, les collectivités territoriales, les particuliers employeurs Sont également exclus les entreprises ou établissements ayant effectué des licenciements pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche. Par ailleurs l'embauche en CUI ne peut résulter du licenciement d'un salarié en contrat à durée déterminée ni avoir pour conséquence un tel licenciement
Public concerné	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)
Contrat de travail	Le CUI ne peut être signé qu'une fois la convention individuelle conclue CDI ou CDD (minimum 6 mois, maximum 24 mois) Il est possible de déroger à la durée maximale lorsque : . la convention concerne un salarié de 50 ans et plus, bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) . la convention concerne une personne reconnue travailleur handicapé . le dépassement de la durée maximale est nécessaire pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale Durée minimum de travail hebdomadaire : 20 h La durée de travail peut-être répartie sur la semaine, le mois à l'année Toute suspension ou rupture du contrat intervenant avant la fin de la convention conclue avec l'Etat doit être signalée par l'employeur, dans un délai de 7 jours francs aux organismes compétents La convention est signée entre : . l'employeur . le futur bénéficiaire du contrat . Pôle emploi
Avantages	Aides de l'Etat La convention de CUI ouvre droit pour l'employeur à une aide de l'Etat destinée à couvrir une partie du coût de l'embauche et, le cas échéant, celui des actions de formation et d'accompagnement professionnelles prévues par la convention Montant de l'aide Le montant de l'aide allouée est fixé, chaque année, par un arrêté du préfet de région et tient compte notamment : . de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle . du statut de l'employeur . du secteur d'activité . de la situation des bassins d'emploi et des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires L'aide financée par l'Etat ne peut excéder 47 % du taux brut du SMIC par heure travaillée Modalités de versement L'aide est versée mensuellement et par avance, par l'ASP L'employeur doit communiquer chaque trimestre à l'ASP, les justificatifs attestant le caractère effectif de l'activité du salarié

Il est possible d'embaucher sous CUI un cadre avec lequel a été conclue une convention de forfait annuel en jours.

Note n° 2004-70 du 17 mai 2004 - BO ANPE n° 2004-4

Avantages	Suspension du contrat L'aide n'est pas versée pour les périodes de suspension du CUI ne donnant pas lieu à maintenir la rémunération du salarié Exonération L'employeur peut bénéficier des exonérations de cotisations de droit commun dès lors qu'il remplit les conditions (réduction Fillon) Exclusion de l'effectif Pendant deux ans ou Pendant toute la durée du contrat à durée déterminée Sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
Rémunération	Fixation du salaire selon le droit commun. Si le CUI est à durée déterminée, l'IFC (l'indemnité de fin de contrat) n'est pas due
Formation	Elle obligatoire (article L. 6324-5 du Code du travail) Durée de la formation : minimum 80 heures (article D. 6324-1-1 du Code du travail)
Tutorat	Suivi de la personne embauchée par un salarié de l'entreprise ou de l'établissement Les salariés appelés à exercer les fonctions de tuteur doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans Minimum 100 heures durant la première année du contrat Aide de l'Etat : 535 € par bénéficiaire du tutorat <i>Aide accordée uniquement pour l'embauche d'une personne rencontrant les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi</i> Le nombre de conventions de CUI pouvant bénéficier de l'aide au tutorat est limité à 5 % du nombre de conventions conclues annuellement
Information des représentants du personnel	L'employeur est tenu d'informer le CE ou à défaut les DP sur les conventions de CUI conclues
Non prise en compte dans l'effectif	Les bénéficiaires du CUI en sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application des dispositions qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum
Formalités	Le dépôt préalable de l'offre d'emploi doit être fait auprès de Pôle emploi La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié. Une copie en est remise au salarié par l'employeur Une copie du contrat est transmise à Pôle emploi La durée maximale de la convention est de 24 mois en cas d'embauche sous CUI à durée indéterminée. Elle est fixée au terme du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée. Elle peut être renouvelée deux fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois L'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle. Celle-ci est remise au salarié au plus tard un mois avant la fin du contrat
Rupture du contrat	L'employeur doit signaler à la DIRECCTE et à Pôle emploi toute rupture du contrat de travail En cas de rupture 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, les aides déjà perçues pourront faire l'objet d'un reversement intégral L'employeur doit également reverser à l'Etat le montant des cotisations sociales dont il était exonéré. La convention peut être dénoncée avec les mêmes conséquences en cas de non respect par l'employeur des dispositions qu'elle prévoit. En revanche, aucun reversement n'est à effectuer dans les cas suivants : rupture pendant la période d'essai, démission du salarié, rupture pour cas de force majeure, licenciement pour inaptitude médicale (uniquement en cas d'embauche en CDI), rupture négociée d'un contrat à durée déterminée sous réserve que cet accord résulte d'une manifestation non équivoque de la volonté commune des deux parties <i>En cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur, durant la période supplémentaire de versement de l'aide, le montant du reversement est limité au montant des sommes perçues durant une période de 24 mois au titre de l'aide forfaitaire</i>