

## LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Pris en application de la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le décret relatif au contrat unique d'insertion vient d'être publié au Journal Officiel du 26 novembre 2009.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**, ce contrat est appelé à remplacer le CI-RMA (contrat d'insertion-revenu minimum d'activité) et le contrat d'avenir.

Le CUI se déclinera en deux versions :

- le contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand,
- et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non-marchand.

Le CUI sera ainsi constitué par un contrat de travail (CIE ou CAE) adossé à une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le bénéficiaire et, selon le cas, le conseil général ou l'État.

**Ne sont précisées dans la présente Information que les modalités applicables au secteur marchand.**

**Contact : Karine Dufour – Mail : [dufour@fntp.fr](mailto:dufour@fntp.fr) - Tél. : 01 44 13 31 25**

**Anne-Marie Chéron - Mail : [cheronam@fntp.fr](mailto:cheronam@fntp.fr) - Tél. : 01 44 13 31 36**

### TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,

Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion, publié au Journal Officiel du 26 novembre 2009

Circulaire DGEFP n°2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

# RAPPEL DES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

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. Des actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent également être prévues et mentionnées dans la convention individuelle.

Ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière de l'État (voir ci-après).

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée (au minimum 6 mois ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine), à temps plein ou à temps partiel. Il peut être renouvelé dans une limite maximale de 24 mois, cette limite pouvant être dépassée dans certains cas.

La durée hebdomadaire du travail d'un salarié titulaire d'un contrat de travail associé à une convention individuelle de contrat initiative emploi ne peut être inférieure à 20 heures.

## SIGNATURE D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE

Avant toute embauche dans le cadre d'un CUI, l'employeur doit conclure une convention individuelle avec le bénéficiaire et, selon les cas, le conseil général ou l'État (par le biais notamment de Pôle emploi).

---

### 1) Contenu de la convention

Le modèle de la convention individuelle sera fixé par arrêté. La convention devra comporter un certain nombre d'informations relatives :

- à l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification ;
- à l'identité et aux caractéristiques de l'employeur ;
- à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;
- aux modalités de mise en œuvre de la convention individuelle, notamment :
  - . la nature des actions prévues au cours du contrat initiative emploi en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
  - . l'indication qu'une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur sont prévues au cours du contrat ;
  - . le nom du référent et l'organisme dont il relève ;
  - . le nom et la fonction du tuteur ;
  - . le taux de prise en charge servant au calcul de l'aide versée à l'employeur et le nombre d'heures de travail auquel il s'applique ;
  - . l'identité de l'organisme ou des organismes en charge du versement de l'aide financière et les modalités de versement ;
  - . les modalités de contrôle par l'autorité signataire de la mise en œuvre de la convention.

La convention individuelle peut être modifiée avant son terme avec l'accord des trois parties.

La conclusion d'une nouvelle convention individuelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre des conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur.

---

## 2) Durée de la convention

La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du contrat initiative emploi ne peut, en principe, excéder le terme du contrat de travail. La convention individuelle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Des dérogations à cette durée maximale ont été fixées par décret, notamment :

- pour permettre l'achèvement d'une formation déjà engagée,
- pour les personnes reconnues travailleurs handicapés,
- pour les salariés d'au moins 50 ans bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) dans la limite d'une durée de 5 ans.

L'employeur qui souhaite prolonger une convention individuelle au titre du contrat initiative emploi adresse à l'autorité signataire de la convention initiale une demande préalable. Cette demande doit être accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences et de formation qualifiante. L'employeur doit joindre également un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

À noter que les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, doivent être informées des contrats initiative emploi conclus.

---

## 3) Suspension ou rupture du contrat de travail

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention individuelle, l'employeur doit informer dans un délai franc de 7 jours :

- l'autorité signataire de la convention individuelle,
- le ou les organismes chargés du versement des aides.

Un arrêté doit fixer le modèle de fiche de signalement, par l'employeur, des suspensions ou ruptures du contrat de travail.

---

## 4) Dénonciation de la convention individuelle

En cas de non-respect des clauses de la convention individuelle par l'employeur, l'autorité signataire de la convention individuelle informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur dispose d'un délai de 7 jours francs pour faire part de ses observations. En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement de la totalité des aides perçues.

---

## 5) Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (succession, vente, fusion,...), le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne le contrat de travail et la convention individuelle sous réserve de l'accord de l'autorité signataire et à condition qu'il n'entre pas dans l'un des cas visés à l'article L. 5134-68 du Code du travail.

---

# L'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ EN CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

---

## 1) Désignation d'un référent par l'autorité signataire de la convention individuelle

L'autorité signataire de la convention désigne un référent en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion et le mentionne dans la convention individuelle. Ce référent est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat initiative emploi.

---

## 2) Désignation d'un tuteur par l'employeur

Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur doit désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. L'employeur peut exceptionnellement assurer lui-même le tutorat après autorisation de l'autorité signataire de la convention. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat initiative emploi.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- participer à l'accueil, aider, informer, guider le salarié en contrat initiative emploi ;
  - contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
  - assurer la liaison avec le référent ;
  - participer à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur. Cette attestation doit être remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat initiative emploi.
-

# L'AIDE FINANCIÈRE VERSÉE À L'EMPLOYEUR AYANT RECOURS AU CUI

---

## 1) Montant de l'aide financière

Le CIE donne droit à une aide financière dont le montant, fixé chaque année par arrêté du préfet, **ne peut excéder 47% du SMIC brut par heure travaillée.**

---

## 2) Incidences d'une rupture du CUI sur l'aide financière perçue

En cas de suspension du CUI sans maintien de la rémunération, le **versement** de l'aide est **suspendu**.

En cas de rupture/dénonciation du CUI à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celui-ci doit sur le principe **rembourser l'intégralité des aides**. De plus la convention est résiliée de plein droit.

Néanmoins, des circonstances limitativement énumérées par le décret (qui allonge la liste des dérogations ce faisant) exonèrent l'employeur de ce remboursement :

- **licenciement (si CDI) ou rupture anticipée (si CDD) pour faute grave** du salarié (*avant seule la faute du salarié était visée*),
  - **licenciement ou rupture anticipée pour force majeure**,
  - licenciement pour inaptitude médicalement constatée,
  - licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire,
  - rupture du contrat durant la période d'essai ou rupture anticipée durant la période d'essai,
  - rupture conventionnelle homologuée du CDI,
  - rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties
-