

Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé

Mise à jour : 06/04/2011

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Synthèse

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) constitue la déclinaison, pour le secteur non-marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Sont présentées dans cette fiche les dispositions propres au CUI-CAE. Les dispositions générales applicables au CUI (convention individuelle, accompagnement des salariés, suspension du contrat, rupture anticipée du contrat, etc.), sous sa forme contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou, pour le secteur marchand, contrat initiative-emploi (CUI-CIE), font l'objet d'une [fiche spécifique](#).

A savoir

Le CUI-CAE est applicable dans les DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, depuis le 1er janvier 2011, avec les aménagements prévus par les articles L. 5522-2 à L. 5522-3 et R. 5522-11-1 du Code du travail.

Sommaire

- [Quels sont les bénéficiaires et les employeurs concernés ?](#)
- [Quelle est la durée de la convention de CUI-CAE ?](#)
- [Quelles sont les actions de formation prévues ?](#)
- [Quelles sont les caractéristiques du CUI-CAE ?](#)
- [En quoi consistent les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur ?](#)
- [Quelles sont les aides pour l'employeur ?](#)

Fiche détaillée

Quels sont les bénéficiaires et les employeurs concernés ?

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. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, afin de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions précisées ci-dessous.

Le CUI-CAE s'adresse aux employeurs du secteur [non marchand](#). Les employeurs intéressés par la conclusion de CUI-CAE peuvent prendre contact avec l'unité Pôle emploi dont ils relèvent.

Quelle est la durée de la convention de CUI-CAE ?

La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail (sur ce contrat, voir ci-dessous). La convention individuelle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Des dérogations à cette durée maximale sont admises :

- lorsque la convention concerne un salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou une personne reconnue travailleur handicapé ; la durée maximale de 24 mois peut être portée, par avenants successifs d'un an au plus, à 60 mois. La condition d'âge est satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention ;
- ou pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La prolongation est accordée pour la durée de la formation suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de 60 mois ; la durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ces conventions peuvent être prolongées au-delà de la durée maximale prévue ; la durée maximale de 24 mois peut alors être dépassée par avenants successifs d'un an au plus. Cette prolongation est accordée par Pôle emploi ou, pour les conventions individuelles qu'il conclut, par le président du conseil général après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la convention initiale.

La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. Cette prolongation doit être demandée par l'employeur ; cette demande motivée est 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, de formation qualifiante, ou de la réalisation d'une période d'immersion (voir ci-dessous). L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Quelles sont les actions de formation prévues ?

La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée dans le cadre d'un CUI-CAE et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

L'État peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE prévues dans la convention.

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

Dans le cadre du CUI-CAE comme du CUI-CIE, le salarié est accompagné par un [tuteur](#) et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place dans l'entreprise.

Quelles sont les caractéristiques du CUI-CAE ?

Nature du contrat

Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à

satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le CUI-CAE est régi par l'article L. 1242-3 du Code du travail : il en résulte que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas applicable, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

Durée du contrat

La durée du CUI-CAE 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.

Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements des CDD, prévues par l'article L. 1243-13 du code du travail, ne sont pas applicables au CUI-CAE.

S'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de travail associé à une convention de CAE peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

En outre :

- à titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée ;
- à titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi ou par le président du conseil général, lorsque celui-ci a conclu la [convention individuelle](#), après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié (« lissage des rémunérations »). Dans ce cas :

- pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle ;
- le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. Ce programme prévisionnel peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins.

Quel est le statut du salarié ?

Le titulaire d'un CUI-CAE est un salarié à part entière ; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut. Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, il perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail accomplies.

En quoi consistent les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur ?

La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Ces périodes d'immersion doivent faire l'objet d'un agrément.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au CUI-CAE ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Il doit obligatoirement comporter les mentions définies par l'arrêté du 3 mars 2010 cité en référence, c'est-à-dire :

1. La reproduction des clauses et mentions de la convention de mise à disposition énumérées à l'article D. 5134-50-4 du code du travail ;
2. L'indication que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié ;
3. L'indication que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou sa décision d'y mettre fin par anticipation ne peut fonder un licenciement, une sanction disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire.

Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin par anticipation.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CUI-CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous CUI-CAE et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

Cette convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

1. La référence à l'article L. 8241-2 qui en détermine les conditions ;
2. Les nom, prénom, adresse et date de naissance du salarié ;
3. La nature des activités faisant l'objet de la convention ;
4. Le lieu d'exécution, les horaires de travail, les dates de début et de fin de la période d'immersion ou, quand la convention le prévoit, des périodes d'immersion, et en ce cas les modalités de succession des périodes respectivement travaillées auprès de l'employeur et de l'employeur d'accueil ;
5. Les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'une ou l'autre des parties à la convention
6. La répartition des responsabilités, notamment en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'en ce qui concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire et des fonctions d'encadrement ;

7. Les objectifs visés par l'immersion, tels que la découverte de métiers, la confirmation du projet professionnel, l'acquisition d'expériences et de compétences professionnelles ou toute autre finalité à visée professionnelle, à préciser ;
8. Les modalités selon lesquelles la réalisation de ces objectifs est appréciée.

La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous CUI-CAE, pour agrément, au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de la période :

1. Pour les CUI-CAE conclus pour le compte de l'État, à l'organisme mentionné au a du 1° de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (Pôle emploi ou un organisme participant au service public de l'emploi) ;
2. général ou à l'organisme mentionné à l'article L. 5134-19-2 du code du travail (Pôle emploi ou tout autre organisme désigné par le président du conseil général).

L'organisme destinataire de la convention de mise à disposition, tel que désigné ci-dessus, transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) un document dont le modèle est fixé par arrêté ministériel (à paraître), signalant chaque période d'immersion agréée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. Si l'employeur est conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion, il lui appartient de transmettre ce document à l'ASP.

La procédure qui précède n'est toutefois pas applicable lorsque la convention individuelle de CUI-CAE ou son avenant ad hoc est signé avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion : dans ce cas, cette convention ou cet avenant vaut agrément au sens de l'article L. 5134-20 du code du travail.

Quelles sont les aides pour l'employeur ?

Aide financière

La convention individuelle conclue pour permettre une embauche en CUI-CAE ouvre droit à une aide financière dont le montant est modulé 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 ne peut excéder 95 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail : les taux de prise en charge déterminant son montant sont fixés par un arrêté du préfet de région, en fonction des critères énumérés ci-dessus et compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région.

L'aide, versée mensuellement dans les mêmes conditions que pour [le CUI-CIE](#), n'est soumise à aucune charge fiscale.

Jusqu'au 31 décembre 2011 (cette date, initialement fixée au 31 décembre 2010, a été reportée au 31 décembre 2011 par la loi du 29 décembre 2010 citée en référence), pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-2 du code du travail, le montant de l'aide financière peut être porté jusqu'à 105 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Exonération de cotisations

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent droit à l'exonération :

1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales,

pendant la durée de la convention. Le montant de cette exonération est égal à celui des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ; les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède ce montant ne donnent pas lieu à exonération ;

2° De la taxe sur les salaires ;

3° De la taxe d'apprentissage ;

4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

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

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Sur les conséquences de la rupture du contrat ou de la résiliation de la convention sur les aides perçues par l'employeur et sur les exonérations dont il a bénéficié, on se reportera aux précisions figurant dans [la fiche](#) « Le contrat unique d'insertion - dispositions générales »

Suspension du contrat et aides à l'employeur

Lorsque le CUI-CAE est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Absence de prise en compte dans les effectifs

Pendant la durée de la convention, les titulaires d'un CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.