

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en [parcours emploi compétences](#).

Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre de CUI-CAE dans le secteur non marchand.

Sommaire :

Caractéristiques du contrat. [P.2](#)

Durée du contrat..... [P.2](#)

Durée du travail..... [P.3](#)

Rémunération..... [P.3](#)

Congés..... [P.3](#)

DPAE..... [P.4](#)

Rupture..... [P.4](#)

Aide financière..... [P.5](#)

Exonérations..... [P.6](#)

Accompagnement..... [P.7](#)

Formation..... [P.7](#)

Période d'immersion..... [P.8](#)

Assurance chômage..... [P.9](#)

Synthèse / Procédure..... [P.10](#)

Le CUI-CAE

Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (agent non-titulaire de droit privé)

Références :

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

[Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir](#)

[Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion](#)

[Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir](#)

[Arrêté du 3 mars 2010 définissant les clauses contractuelles obligatoires relatives aux périodes d'immersion des CUI-CAE](#)

[Circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi](#)

[Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009](#) « relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1er janvier 2010 »

[Circulaire DGEFP n° 2012-10 du 28 juin 2012](#)

[Circulaire du 16 janvier 2013 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion en 2013](#)

[Circulaire du 22 février 2013 relative à l'allongement de la durée des nouveaux contrats d'accompagnement dans l'emploi](#)

Lettre circulaire Acoff n°2013-051 du 5 juillet 2013

Le Code du travail :

[article L1111-3](#)

[articles L5134-19-1 à L5134-19-5](#)

[article L5134-20](#)

[articles L5134-21 à L5134-23-2](#)

[articles L5134-24 à L5134-29](#)

[articles L5134-30 à L5134-33](#)

[article L5134-34](#)

[articles R5134-14 à R5134-17](#)

[articles R5134-26 à R5134-50](#)

[article D5134-50-1 à D5134-50-8.](#)

Pour l'année 2018, la loi de finance autorise la mise en œuvre de 136 003 nouveaux CUI-CAE sur le territoire métropolitain (possiblement 5505 pour les Pays de la Loire).

Rappel : par principe, les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires. Le recours aux agents non-titulaires est l'exception.

(Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



Le contrat unique d'insertion prend la forme, pour les employeurs du secteur non marchand, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Ce contrat d'accompagnement dans l'emploi 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.

La circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi précise un recentrage de ces contrats sur le « triptyque emploi-accompagnement-formation ».

Ainsi, le choix du CUI-CAE serait recentré sur le public ciblé, éloigné de l'emploi. La sélection de l'employeur serait opérée en fonction de la qualité du parcours d'insertion qu'il proposera, ainsi que des engagements d'accompagnement et d'accès à des formations pour le bénéficiaire du contrat.

La valorisation de ce parcours, pour le bénéficiaire, devrait être opérée :

- ⇒ par la définition préalable des compétences qui devront être développées.
- ⇒ Par des formations (remise à niveau ; professionnalisation ; VAE...)
- ⇒ Par un accompagnement (aide à la prise de poste, aide à la construction d'un projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi post CAE).

Le CERFA est complété pour tenir compte de ces éléments.

Caractéristiques du contrat de travail :

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de **droit privé**.

Il s'agit, pour les collectivités territoriales, d'un contrat à durée déterminée (**CDD**).

La durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi 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).

La durée maximale du CAE est en principe de **24 mois**.

Il existe des dérogations pouvant permettre de porter cette durée maximale à 36 ou 60 mois. Ainsi, le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de

solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. A 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 prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée. *(Article L5134-25-1 du code du travail)*

Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Principe : une durée hebdomadaire **de 20 à 35 heures**.

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à 20 heures, **sauf** lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. *(Article L5134-26)*

Cycle de travail :

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, 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. *(Article L5134-26 du code du travail)*

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**. Pour pouvoir être modifié, le contrat de travail doit prévoir expressément cette possibilité. La modification éventuelle devra respecter un délai de prévenance de 15 jours. *(Article R5134-36 du code du travail)*

Rémunération :

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au montant du salaire minimum de croissance (SMIC) en fonction du nombre d'heures de travail accomplies. *(Article L5134-27 du code du travail)*

En application de l'article L. 5134-26 susmentionné, pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle.

Congé annuel

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. (*Article L3141-3 du code du travail*)

La déclaration préalable à l'embauche

Le recrutement d'un agent non titulaire de droit privé relevant du régime général de la Sécurité sociale doit donner lieu à l'établissement d'une « déclaration préalable à l'embauche » (DPAE) auprès de l'Urssaf.

La déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée avant la prise de fonctions, quelles que soient la nature et la durée du contrat.

La déclaration doit comporter les informations suivantes :

- ⇒ La dénomination de la collectivité-employeur et le numéro sous lequel les cotisations sociales sont versées ;
- ⇒ Le nom patronymique, le(s) prénom(s), la nationalité, la date et le lieu de naissance de l'agent, son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale ;
- ⇒ La date et l'heure d'embauche.

La déclaration préalable doit être adressée à l'Urssaf du ressort territorial où est située la collectivité, au plus tôt, dans les huit jours précédant la date prévue de l'embauche et au plus tard, juste avant la date d'embauche.

Rupture :

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- ⇒ d'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;

- ⇒ d'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;
- ⇒ de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Suspension :

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- ⇒ En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- ⇒ D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

L'employeur informe, dans un **délai franc de 7 jours**, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle :

- ⇒ L'autorité ayant attribué l'aide ;
- ⇒ Le ou les organismes chargés du versement des aides.

Aide financière et exonérations :

Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être accordées aux collectivités territoriales et aux autres personnes morales de droit public.

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée **préalablement** à la conclusion du contrat de travail. Pour de plus amples informations, l'employeur doit se rapprocher de pôle emploi ou de sa mission locale.

La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur. 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.

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'État ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.

L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être modulée en fonction :

- ⇒ Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;
- ⇒ Du statut de l'employeur ;
- ⇒ Des conditions économiques locales ;
- ⇒ Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi **ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance** par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- ⇒ d'une partie des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède dans la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ne donnent pas lieu à exonération
- ⇒ De la taxe sur les salaires ;
- ⇒ De la taxe d'apprentissage ;
- ⇒ Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

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

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne 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, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

La prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

L'État peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues à l'article L. 5134-22.

Les aides et les exonérations prévues **ne peuvent être cumulées** avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Accompagnement

Dans le cadre du CUI-CAE, le salarié est accompagné par un **référent** chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi.
(Article R5134-37 du code du travail)

Le salarié est également accompagné par un **tuteur**. Ce dernier est désigné par l'employeur dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle, parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Le tuteur aura pour missions de participer à l'accueil, d'aider, d'informer et de guider le salarié en

contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il devra contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et assurer la liaison avec le référent. Enfin, il participera à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle. (Articles R5134-38 et R5134-39 du code du travail)

Formation professionnelle :

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

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

Période d'immersion :

Les CAE signés avec un employeur du secteur non-marchand peuvent prévoir des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur. Elles ne peuvent intervenir qu'avec l'accord de l'agent et celui de son employeur. Le salarié ne peut être sanctionné en cas de refus.

La période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat initial.

Durant ces périodes, le CAE perdure, avec maintien de la rémunération. L'immersion est réalisée dans le cadre d'une convention de mise à disposition, à titre gratuit, conclue entre l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil.

La convention est conclue pour une durée ne pouvant excéder **1 mois de date à date**, que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou discontinue.

Si les objectifs n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois, pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée d'au plus 1 mois.

Il peut être conclu, avec un même bénéficiaire et au cours d'une période de douze mois consécutifs, au plus deux conventions de mise en situation en milieu professionnel dans la même structure d'accueil, sous réserve que ces conventions comportent des objets ou des objectifs différents et sans que la durée totale de ces conventions, renouvellements compris, n'excède soixante jours sur la même période.

La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi **ne peut représenter plus de 25 %** de la durée totale du contrat.

La convention mentionnée à l'article L. 5135-4, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de

l'emploi, comporte notamment les indications suivantes :

- 1° La dénomination, l'adresse et la forme juridique de l'organisme prescripteur ;
- 2° Les nom, prénom, adresse et date de naissance du bénéficiaire, sa situation professionnelle, l'indication, le cas échéant, de sa qualité de bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, et, s'il est salarié, les coordonnées de son employeur ;
- 3° La dénomination, l'adresse, la forme juridique, le numéro et la date d'immatriculation de la structure d'accueil, son activité principale et, le cas échéant, la convention collective dont elle relève, ainsi que le nom et la fonction de la personne en charge de l'accueil et du suivi du bénéficiaire et de la transmission des consignes d'hygiène et de sécurité ;
- 4° La dénomination, l'adresse et la forme juridique de la structure d'accompagnement, ainsi que le nom et la fonction du conseiller référent du bénéficiaire ;
- 5° Les dates de début et de fin de la ou des périodes de mise en situation, le nombre d'heures de présence, le lieu d'exécution, l'objet assigné à cette période parmi ceux mentionnés à l'article L. 5135-1 ainsi que le ou les objectifs précis fixés dans ce cadre et les modalités prévues pour évaluer leur réalisation ;
- 6° La description des tâches confiées au bénéficiaire dans le but de développer les compétences recherchées ainsi que les horaires de présence dans la structure d'accueil.

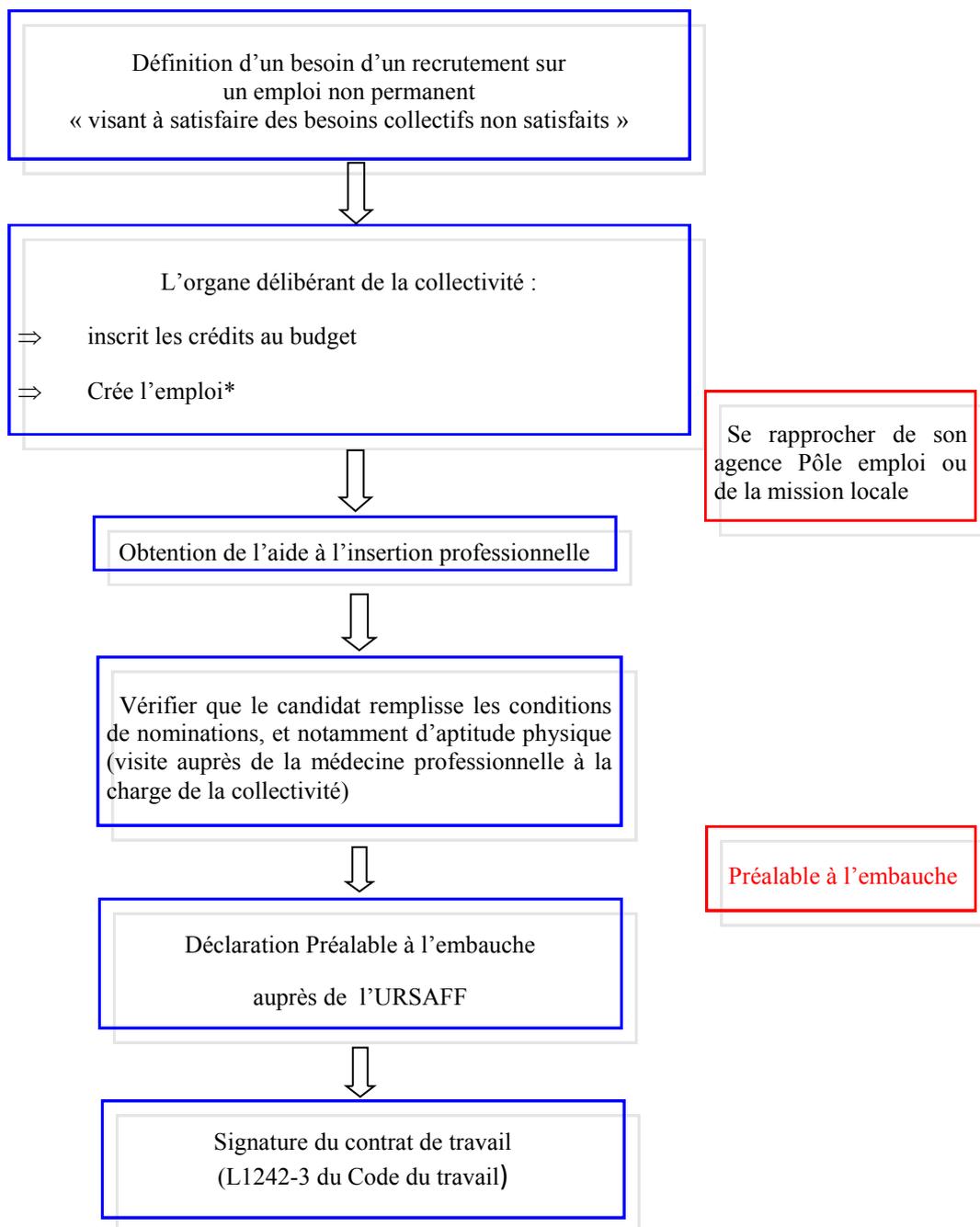
la structure d'accueil désigne une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire.

Assurance chômage

Les collectivités territoriales ont le choix entre deux options :

- ⇒ L'auto-assurance. L'employeur public verse, le cas échéant, les indemnités d'assurance chômage à son ancien salarié.
- ⇒ L'adhésion au régime général de l'assurance chômage (RAC) pour l'ensemble des personnels non statutaires.

Pour des renseignements concernant ce type de contractuel, vous pouvez vous rapprocher des services de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.



*S'agissant d'un emploi non permanent, la collectivité n'a pas à procéder à une vacance d'emploi.

Le CUI-CAE ne fait pas partie du tableau des emplois.

Une offre d'emploi peut-être déposée sur [Cap Territorial](#).