

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité a créé le contrat unique d'insertion (CUI). Ce nouveau contrat, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010, se décline sous deux versions : le contrat initiative emploi (CIE) pour le secteur marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non-marchand. Le cadre juridique régissant les deux versions est le même, seul diffère le niveau d'aide de l'Etat.

Bénéficiaires du contrat

Sont concernés les employeurs des secteurs marchand et non-marchand.

Public bénéficiaire : les personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Nature du contrat de travail

Le contrat unique peut être à durée indéterminée ou déterminée. Il peut être conclu pour une durée minimale de 6 mois et peut être renouvelé dans la limite de 24 mois. La durée hebdomadaire doit être comprise entre 20 et 35 heures. Une durée moindre peut être prévue pour des salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

Un tuteur doit être désigné parmi les salariés qualifiés, volontaires et ayant une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Sur autorisation de l'autorité administrative signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Aide financière

Le montant de l'aide est fixé annuellement par arrêté préfectoral et est exprimé en pourcentage du SMIC. Elle ne peut excéder 47 % du taux horaire brut du SMIC dans la limite d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures pour le Contrat Initiative Emploi. L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'ASP. Si le bénéficiaire du contrat perçoit le Revenu de Solidarité Active (RSA), l'aide est versée par le département ou par un organisme conventionné.

L'employeur est tenu de reverser l'intégralité des sommes perçues dans deux cas :

- en cas de dénonciation de la convention par l'autorité administrative signataire pour non-respect de sa part des dispositions conventionnelles,
- en cas de rupture du contrat de travail (CDI ou CDD) à son initiative avant la fin de la convention, **sauf en cas de** licenciement/ rupture anticipée pour faute grave ou lourde du salarié ou force majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée ou motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire, en cas de rupture au cours de la période d'essai, en cas de rupture conventionnelle du CDI ou rupture d'un commun accord du CDD.

Formalités

Préalablement à l'embauche, l'employeur doit signer une convention avec Pôle Emploi ou le Conseil Général (pour les personnes bénéficiaires du RSA) d'une durée maximale de 24 mois. Cette durée pourra être prolongée dans la limite de 60 mois pour les bénéficiaires de minima sociaux d'au moins 50 ans et pour les bénéficiaires qui ont débuté une formation et ne l'ont pas achevée au terme des 24 mois.