

# LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

## Référence :

- code du travail : articles L 5134-19-1 et suivants, articles R 5134-14 et suivants,
- circulaire ministérielle (DGEFP) n°2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1er janvier 2010

Le présent guide a pour objet de vous aider dans la mise en place d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Pour rappel, le contrat unique d'insertion, par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 sur le revenu de solidarité active, reprend le contrat initiative emploi pour le secteur marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand. Les autres dispositifs, tel le contrat d'avenir, sont abrogés.

## I - PROCEDURE PREALABLE AU RECRUTEMENT

### 1 - Création de l'emploi

L'assemblée délibérante doit, dans le cadre du dispositif « contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi », créer l'emploi par délibération.

### 2 - Conclusion préalable d'une convention individuelle tripartite

La signature d'un CAE doit préalablement être précédée d'une convention tripartite entre l'employeur, le bénéficiaire et le prescripteur (Etat/Pôle emploi ou Conseil Général). Celle-ci fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque personne sans emploi. L'embauche du bénéficiaire ne peut se faire qu'après dépôt préalable de la convention.

La convention ne peut excéder le terme du contrat de travail (durée totale de 24 mois renouvellement compris). Cette durée peut toutefois être portée à 60 mois maximum si la convention concerne un salarié de 50 ans et plus bénéficiaire de minima sociaux (RSA, ASS, allocation temporaire d'attente ou allocation aux adultes handicapés) ou une personne reconnue travailleur handicapé. La durée de 2 ans peut également être prolongée afin de permettre au salarié de poursuivre une formation professionnelle dans la limite de la durée de cette formation.

## II - CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 - Nature et contenu du contrat

Le CAE est un contrat de travail de droit privé. Le code du travail prévoit que le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

**Dans les collectivités et établissements publics territoriaux, il est recommandé de ne conclure que des contrats à durée déterminée, le statut de la fonction publique territoriale ne permettant pas de maintenir de tels contrats au-delà de la durée de la convention individuelle de financement.**

La durée du CAE ne peut être inférieure à 6 mois mais peut être renouvelée dans la limite d'une durée totale de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention ou pour une durée de 60 mois dans les cas particuliers prévus dans la convention.

La durée hebdomadaire de travail du CAE ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

Il est à noter que les personnes employées dans le cadre d'un CAE doivent être affiliées à l'IRCANTEC.

## 2 - Suspension et rupture du contrat

Le bénéficiaire du CAE peut, avec l'accord de l'employeur, suspendre son contrat afin d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi. Il peut, également, suspendre son contrat en vue d'effectuer une période d'essai susceptible de déboucher sur une embauche à durée indéterminée ou déterminée au moins égale à 6 mois.

Le CAE peut être rompu selon le droit commun des contrats à durée déterminée (rupture pendant la période d'essai, faute grave, force majeure, commun accord des parties).

En outre, il peut être rompu avant son terme à l'initiative du bénéficiaire lorsque cette rupture lui permet :

- d'être embauché pour un CDD d'au moins 6 mois,
- d'être embauché pour un CDI,
- de suivre une formation qualifiante.

## 3 - Immersion chez un autre employeur

Le but du CAE étant de développer l'expérience et les compétences du salarié, l'employeur peut prévoir, par un avenant au contrat de travail, une période d'immersion auprès d'un autre employeur.

Un arrêté ministériel du 23 février 2010 fixe les clauses obligatoires devant figurer dans l'avenant :

- l'avenant doit reproduire l'ensemble des clauses et mentions de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur initial et l'employeur auprès duquel l'immersion est effectuée (notamment l'identité du salarié, les objectifs de l'immersion, les modalités de sa réalisation...);
- il doit également indiquer que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat, ni modifier la rémunération du salarié et que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ne peut constituer un motif de licenciement ou une sanction disciplinaire.

## III - REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

- Les bénéficiaires perçoivent au minimum un salaire égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail effectué.  
L'assemblée délibérante peut, si elle le décide, leur attribuer une rémunération plus favorable (exemples : SMIC + 5 %, + 10 %,...).
- L'employeur bénéficie d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

L'exonération porte uniquement sur la partie de la rémunération n'excédant pas le SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées.

Cette exonération ne s'applique que sur la durée du temps de travail prévue dans le contrat passé avec le salarié et la convention individuelle de financement, quelle que soit cette durée, entre 20 heures et 35 heures. Les heures (complémentaires ou supplémentaires) rémunérées au-delà de la quotité prévue dans le contrat et la convention ne bénéficieront pas du dispositif de l'exonération.

Les autres charges patronales restent dues :

- cotisation accident du travail
- contribution solidarité autonomie
- FNAL
- IRCANTEC et ASSEDIC le cas échéant.

Les cotisations salariales ne sont pas exonérées.

### Adhésion aux ASSEDIC

Il est fortement conseillé aux collectivités d'adhérer aux ASSEDIC, la charge des allocations de chômage étant susceptible de leur revenir si elles ne cotisent pas à ce régime.