

## Contrat Unique d'Insertion (CUI)

- [Principe](#)
- [Bénéficiaires](#)
- [Convention](#)
- [Contrat de travail](#)
- [Accompagnement du salarié](#)

### I. Principe

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un dispositif qui cherche à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Il est constitué d'une convention et d'un contrat de travail.

Le bénéficiaire du CUI doit signer une convention individuelle avec l'employeur et Pôle emploi (ou le président du Conseil général lorsque le département verse le RSA au bénéficiaire). Elle est conclue préalablement au contrat de travail.

Le contrat prend la forme :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) lorsqu'il s'agit d'un emploi dans le secteur non marchand,
- d'un contrat initiative emploi (CIE) lorsqu'il s'agit d'un emploi dans le secteur marchand.

### II. Bénéficiaires

Le CUI s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

### III. Convention

#### 1- Employeurs concernés

Dans le cadre d'un CAE, la convention peut être conclue avec :

- une collectivité territoriale ou une autre personne morale de droit public,
- un organisme de droit privé à but non lucratif,
- une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public.

Dans le cadre d'un CIE, la convention peut être conclue avec :

- un employeur tenu d'affilier les salariés à l'assurance chômage,
- un groupement d'employeurs qui organise des parcours d'insertion et de qualification,
- un employeur de pêche maritime.

**A noter** : Dans le cadre d'un CIE, il n'est pas possible de conclure une convention :

- avec un établissement ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche,

- lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (si l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la convention peut être dénoncée par l'Etat ou par le président du Conseil général),
- lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

## **2- Contenu de la convention**

La convention individuelle comporte des informations relatives notamment :

- 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,
- à la nature des actions prévues au cours du CAE ou du CIE,
- au nom du référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié,
- au nom et à la fonction du tuteur chargé d'accompagner le salarié.

Pour les bénéficiaires d'un CAE, la convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle (qui peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Pour les bénéficiaires d'un CIE, les actions de formation nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel peuvent être mentionnées dans la convention.

## **3- Durée**

La durée de la convention individuelle ne peut excéder le terme du contrat de travail.

Elle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Par dérogation, la convention peut être prolongée au-delà de 24 mois, par avenants successifs d'un an, dans la limite d'une durée totale de 5 ans pour :

- les salariés âgés de 50 ans minimum à l'échéance des 24 mois et bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les personnes reconnues travailleurs handicapés,
- les personnes effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale (dans ce cas, la durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée),
- à titre exceptionnel, les salariés âgés de 50 ans minimum à l'échéance des 24 mois 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.

La prolongation de la convention individuelle et du contrat de travail (s'il est conclu à durée déterminée) est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. L'employeur qui souhaite prolonger une convention individuelle au titre d'un CAE ou d'un CIE adresse à l'autorité signataire de la convention initiale une demande préalable et joint les documents et justificatifs nécessaires à la prolongation de la convention.

# **IV. Contrat de travail**

## **1- Nature du contrat**

Le contrat de travail, qu'il prenne la forme d'un CAE ou d'un CIE, est un contrat de travail de droit privé. Il peut être soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

Durée du contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat est à durée déterminée, sa durée minimale est de 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Il peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 5 ans (les conditions de la prolongation étant les mêmes que pour la durée de la convention individuelle présentée ci-dessus).

## **2- Durée de travail**

La durée de travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, seulement pour les bénéficiaires d'un CAE ayant signé une convention avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, à condition de ne pas dépasser les 35 heures hebdomadaires. 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.

Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

## **3- Suspension et rupture du contrat**

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- soit, en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle,
- soit d'accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

## **4- Fin du contrat**

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard 1 mois avant la fin du CAE ou du CIE.

# **V. Accompagnement du salarié**

## **1- Référent**

Un référent, désigné par l'autorité signataire de la convention individuelle en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du RSA, ce référent peut être le référent unique chargé de son accompagnement social et professionnel.

## **2- Tuteur**

Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre plus de 3 salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié,
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- assurer la liaison avec le référent,
- participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié concerné et l'employeur.
- 

Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.