



LETTRE CIRCULAIRE

n° 2013-0000051

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement
1.034.161;1.034.101

Montreuil, le 05/07/2013

DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET
DU SERVICE

POLE REGLEMENTATION
ET SECURISATION
JURIDIQUE /
REGLEMENTATION -
MESURES
D'EXONERATION

Affaire suivie par :
RK/KT

OBJET

Contrat unique d'insertion (CUI) - Impact de la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et du décret n°2012-1211 du 31 octobre 2012

Texte à annoter : Lettre circulaire n°2010-080 du 22 juillet 2010

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir :

- *supprime la convention tripartite mise en place pour la mise en œuvre du contrat unique d'insertion et la remplace par une décision d'attribution de l'aide.*
- *modifie la liste des prescripteurs du CUI.*
- *subordonne l'attribution de l'aide attachée au CUI ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi au respect par l'employeur de deux nouvelles conditions (absence de licenciement et obligation d'être à jour de ses cotisations et contributions sociales).*

En revanche, la nature et le montant des exonérations de cotisations sociales afférentes d'une part au CUI ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'autre part au CUI ayant la forme d'un contrat d'accès à l'emploi applicable dans les DOM gérées par la Branche recouvrement ne sont pas modifiés.

La loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu minimum d'insertion de solidarité active et réformant les politiques d'insertion :

- a créé, à compter du 1^{er} janvier 2010, un nouveau contrat unique d'insertion (CUI),
- a abrogé, à compter de cette même date, le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CIRMA).

En application de l'article 29 de la loi du 1^{er} décembre 2008 précitée, dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2011 sous réserve des adaptations prévues par l'ordonnance n°2010-686 du 24 juin 2010 et le décret n°2010-1729 du 30 décembre 2010. De la même manière, les CIRMA et CAV ont été abrogés dans ces territoires au 1^{er} janvier 2011.

Jusqu'au 31 octobre 2012, le contrat unique d'insertion était constitué :

1 - **d'une convention individuelle de CUI** conclue entre l'employeur, le salarié et l'un des prescripteurs suivant : Pôle Emploi, un des organismes privés ou publics fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi visés à l'article L.5311-4 1° du code du travail, des entreprises de travail temporaire visées au 3° de l'article L.5311-4 précité, le Président du Conseil Général.

2 – **d'un contrat de travail** conclu entre l'employeur et le salarié qui prend la forme :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI CAE) : ce contrat ouvre droit à une aide financière et à une exonération de cotisations sociales applicable pendant la durée de la convention.
- d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI CIE) : ce contrat n'ouvre droit qu'à une aide financière sans exonération spécifique de cotisations sociales. Par dérogation, dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, le CUI prend la forme du contrat d'accès à l'emploi (CUI CAEDOM). Ce contrat ouvre droit à une aide financière de l'Etat, à une aide à la formation et à une exonération de cotisations sociales applicable pendant 24 mois ou 30 mois.

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et le décret n°2012-1211 du 31 octobre 2012 :

- crée à compter, du 1^{er} novembre 2012, les emplois d'avenir et les emplois d'avenir professeur. Ces contrats prennent la forme soit d'un CUI CAE soit d'un CUI CIE étendant ainsi le champ des bénéficiaires avec lesquels le CUI peut être conclu (articles 1 et 4). Sauf dispositions spécifiques, les emplois d'avenir obéissent au régime juridique du CUI. Ce dispositif est distinct de celui des anciens contrats d'avenir abrogés depuis le 1^{er} janvier 2010, date de création du CUI. Les emplois d'avenir font l'objet d'une présentation générale dans une circulaire spécifique de l'ACOSS.
- modifie certaines des dispositions législatives et réglementaires régissant le CUI portant sur la procédure d'obtention des aides, la liste des prescripteurs, les conditions d'octroi de l'aide pour les CUI CAE (articles 7 et 8).

Les mesures d'exonération afférentes d'une part au CUI ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'autre part au CUI ayant la forme d'un contrat d'accès à l'emploi applicable dans les DOM gérées par la Branche recouvrement ne sont pas modifiées par la loi du 26 octobre 2012. La présente circulaire a pour objet de présenter les modifications impactant le CUI.

1. RAPPEL DU DISPOSITIF CUI EN VIGUEUR JUSQU' AU 31 OCTOBRE 2012

1.1 EN METROPOLE

En métropole, depuis le 1^{er} janvier 2010, les contrats visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi conclus dans le cadre d'une convention CUI sont les suivants :

- dans le secteur non marchand : CUI CAE

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu avec des collectivités territoriales, des personnes morales de droit public, des organismes de droit privé à but non lucratif, des personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public pour une durée hebdomadaire de 20 heures au moins. Pendant la durée de la convention, l'employeur bénéficie d'une aide financière, d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues sur la partie de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées (pris en compte dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement), d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. Les modalités d'application de l'exonération de cotisations sociales afférente au CUI CAE ont été rappelées par la lettre circulaire ACOSS n°2010-080 du 22 juillet 2010.

- dans le secteur marchand : CUI CIE

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu pour une durée hebdomadaire de 20 heures au moins avec des employeurs du secteur privé affiliés au régime d'assurance chômage. La convention CUI CIE ne peut être conclue en cas de licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche sous CIE, si l'embauche sous CIE vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, si l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. L'employeur ayant conclu une convention CUI CIE ouvre droit à une aide financière. Il n'y a pas d'exonération spécifique de cotisations sociales attachée au CUI CIE.

1.2 DANS LES DOM, A SAINT-BARTHELEMY, SAINT-MARTIN, SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, depuis le 1^{er} janvier 2011, les contrats visant à faciliter l'insertion professionnelle de publics en difficulté conclus dans le cadre d'une convention CUI sont les suivants :

- dans le secteur non marchand : le CUI prend la forme du CUI CAE tel qu'il existe en métropole (article L. 5522-2-1 du code du travail). Existe toujours dans ces territoires le contrat d'insertion par l'activité (CIA) régi par les articles L.522-8 et suivants et R.522-8 et suivants du code de l'action sociale. Ce contrat ouvre droit à la même exonération que celle attachée au CUI CAE.
- dans le secteur marchand : le CUI prend la forme d'un contrat d'accès à l'emploi (CUI CAEDOM) qui se substitue au CIE qui n'est pas applicable dans ces territoires. Ce contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée est conclu par écrit pour une durée hebdomadaire de 16 heures au moins entre des employeurs du secteur privé affiliés au régime d'assurance chômage et des demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant l'embauche, des bénéficiaires du RSA, des bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), les travailleurs reconnus handicapés, les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, des personnes ayant fait ou faisant l'objet d'une peine privative de liberté, les personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 67 ans sous certaines conditions. Le contrat fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente. Les conventions CUI CAEDOM ne peuvent être conclues si l'employeur n'est pas à jour de ses obligations fiscales et sociales. En cas de licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche, le CUI CAEDOM ne peut être conclu qu'après autorisation préalable de l'autorité administrative. Le CUI CAEDOM ouvre droit pour l'employeur à une aide forfaitaire de l'Etat et à une aide à la formation.

Il ouvre également droit à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues sur la partie de rémunération n'excédant pas le SMIC majoré de 30%. La partie de rémunération exonérée est déterminée à chaque versement de rémunération en prenant en compte le nombre d'heures rémunérées au cours de la période d'emploi. Le bénéfice de l'exonération était subordonné à l'envoi par l'employeur à l'organisme de recouvrement d'une copie de la convention individuelle (article R. 5522-40 du code du travail). Cette exonération s'applique aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de la convention jusqu'à l'expiration d'une durée de 24 mois ou 30 mois pour les bénéficiaires du RSA (article R. 5522-39 du code du travail) sans tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur. Par dérogation, pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, ou handicapés ou percevant le RSA et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance requis pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein. L'employeur déclare l'exonération attachée au CUI CAEDOM sur le bordereau de cotisations au moyen des codes types de personnel (CTP) suivants : CTP 296, 297, 298, 299.

1.3 A MAYOTTE

L'ordonnance n°2011-1636 du 24 novembre 2011 a adapté le code du travail applicable dans ce département pour y insérer, à compter du 1^{er} mars 2012, celles relatives au CUI. Le décret n°2012-658 du 4 mai 2012 (publié au JO du 6 mai 2012) substitue aux anciens dispositifs de contrats aidés, le contrat unique d'insertion, selon les modalités applicables en métropole. Ainsi, le CUI est applicable à Mayotte depuis le 7 mai 2012 et prend la forme, comme en métropole :

- dans le secteur non marchand d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (article L. 322-3 du code du travail applicable à Mayotte). Les embauches sous CUI CAE ouvrent droit, pendant la durée de la convention, à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre du régime d'assurance maladie-maternité, du régime de base obligatoire pour les prestations familiales et du régime de retraite de base obligatoire de sécurité sociale applicables à Mayotte dues sur la partie de rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum interprofessionnel garanti 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 (articles D. 322-2 du code du travail applicable à Mayotte). L'employeur déclare cette exonération sur le bordereau de cotisations en utilisant les CTP 420 et 422.
- dans le secteur marchand d'un contrat initiative emploi (article L. 322-3 du code du travail applicable à Mayotte) n'ouvrant droit qu'à une aide financière. Il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales spécifique. En conséquence, les rémunérations versées aux bénéficiaires de ces contrats sont assujetties à cotisations aux taux de droit commun. Les assiettes sont à déclarer à l'aide du CTP 100.

2. MODIFICATIONS PREVUES PAR LA LOI N°2012-1289 DU 26 OCTOBRE 2012 ET LE DECRET N°2012-1211 DU 31 OCTOBRE 2012

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 et le décret n°2012-1211 du 31 octobre 2012 remplacent la convention tripartite par une décision administrative d'attribution de l'aide, modifient la liste des prescripteurs, subordonnent le bénéfice de l'aide attachée au CUI CAE au respect de deux nouvelles conditions déjà prévues pour le CUI CIE.

En revanche, la nature et le montant des exonérations de cotisations sociales attachées au CUI ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et au CUI ayant la forme d'un contrat d'accès l'emploi gérées par la Branche recouvrement ne sont pas modifiés par la loi du 26 octobre 2012.

2.1 SUPPRESSION DE LA CONVENTION ET ATTRIBUTION DE L'AIDE ATTACHEE AU CUI PAR DECISION ADMINISTRATIVE

2.1.1 Nouvelle procédure d'attribution de l'aide

La loi du 26 octobre 2012 substitue à la convention individuelle conclue entre l'employeur, le salarié et le prescripteur une décision administrative d'attribution de l'aide à l'employeur prise par :

- soit, pour le compte de l'Etat, Pôle emploi, les missions locales mentionnées à l'article L.5314-1 du code du travail, ou selon des modalités fixées par décret, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées visés au 1 bis de l'article L.5311-4 du code du travail (Cap Emploi).
- soit, le Président du Conseil Général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du RSA.

L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail.

L'employeur qui souhaite prolonger une aide à l'insertion professionnelle au-delà de la durée initiale prévue adresse à l'autorité qui a accordé l'aide initiale une demande préalable. Cette nouvelle procédure de demande d'aide s'applique depuis le 1^{er} novembre 2012.

Les conventions CUI CAE, CUI CIE et CUI CAEDOM en cours au 1^{er} novembre 2012 continuent de produire leur effet jusqu'à leur terme. Il ne peut y avoir d'avenants de renouvellement ou de modification sur ces conventions.

Pour le CUI CAE et le CUI CIE

L'employeur qui recrute dans le cadre d'un CUI prend contact avec le prescripteur compétent. Une fois le candidat retenu, il remplit ensuite une demande d'aide (imprimé cerfa n°14818*01) et la transmet au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le cerfa vaut « décision d'attribution de l'aide ». Un exemplaire du cerfa signé par le prescripteur est remis à l'employeur. Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Elle comprend des informations relatives à l'identité du bénéficiaire et de l'employeur, à la nature et au contenu du contrat conclu avec le salarié. Elle comporte également les modalités de mise en œuvre de l'aide à l'insertion professionnelle.

L'ASP est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel contenues dans la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (article R. 5134-18 du code du travail).

Ce traitement automatisé a notamment pour finalité la gestion, le contrôle, et le suivi des aides à l'insertion professionnelle, le calcul et le paiement de l'aide versée à l'employeur. Pour permettre la réalisation de ces opérations, un téléservice dénommé « système de libre accès des employeurs » (SYLAE) a été créé par arrêté du 26 novembre 2012 (JO du 13 décembre 2013). Les employeurs utilisent cette application lorsque l'ASP est chargée du versement de tout ou partie de l'aide.

Ces principes doivent être articulés avec celui de la dématérialisation de la prescription des CUI qui s'effectuera progressivement sur l'année 2013 :

- elle est déjà effective pour Pôle Emploi : pour les contrats conclus sous forme entièrement dématérialisée, l'imprimé de demande d'aide ne comporte plus la signature du prescripteur et ne vaut pas décision d'attribution de l'aide. C'est la signature électronique de ce document qui vaut décision d'attribution de l'aide. Pôle Emploi adresse alors à l'employeur un courrier lui notifiant l'attribution de l'aide.
- elle est prévue au cours de l'année 2013 pour les Missions locales et à une date non encore fixée pour Cap Emploi et les Conseils généraux. Dans l'intervalle, tous les prescripteurs adressent à l'ASP l'imprimé de demande d'aide signé par l'autorité attribuant l'aide et valant décision d'attribution.

L'ASP saisit informatiquement les données contenues dans la décision d'attribution de l'aide et transmet hebdomadairement à l'ACOSS les données contenues dans ces décisions. Celles-ci sont intégrées automatiquement dans le système informatique de la Branche ce qui permet aux organismes de recouvrement d'avoir connaissance des CUI CAE ouvrant droit à exonération (l'exonération attachée à ce contrat étant accordée pendant la durée d'attribution de l'aide). Si un employeur applique une exonération de cotisations au titre d'un contrat non enregistré par le système informatique comme contrat d'accompagnement dans l'emploi, un courrier lui est automatiquement adressé pour demande de transmission à l'organisme du recouvrement du justificatif de l'exonération (à savoir transmission d'une copie de la notification de l'attribution de l'aide adressée à l'employeur par Pôle Emploi, ou pour les autres prescripteurs, d'une copie de l'imprimé cerfa de demande d'aide comportant la signature du prescripteur).

Pour le CUI CAEDOM

Le CUI CAEDOM n'est pas dématérialisé. L'employeur qui souhaite recruter dans le cadre d'un CUI CAEDOM prend contact avec le prescripteur compétent. Une fois le candidat retenu, il remplit ensuite une demande d'aide (imprimé cerfa n°13998*01) et la transmet au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le cerfa vaut « décision d'attribution de l'aide ». Des exemplaires du cerfa signés par le prescripteur sont remis à l'employeur (feuilles bleu, jaune et vert). Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

L'article R.5522-40 du code du travail adapté pour prendre en compte la suppression de la convention prévoit que l'exonération est subordonnée à l'envoi par l'employeur d'une copie de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. L'employeur remplit cette obligation en adressant le feuillet vert à l'organisme de recouvrement en même temps que le bordereau mensuel ou trimestriel d'appel des cotisations suivant ce qui permet de justifier de ses droits à exonération.

Cas particulier de Mayotte

La nouvelle procédure d'obtention de l'aide s'applique également à Mayotte depuis le 1^{er} janvier 2013.

2.1.2 Impact sur les droits à exonération attachés au CUI CAE et au CUI CAEDOM

- Cas du CUI CAE

En application de l'article L. 5134-31 du code du travail modifié, l'exonération de cotisations sociales attachée au CUI CAE est applicable pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. Ainsi, la décision d'attribution de l'aide vaut octroi de l'exonération de cotisations aux rémunérations versées à compter de la date d'embauche et pendant toute la période d'attribution de l'aide (l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide).

En principe, l'aide attribuée au titre du CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail et peut être prolongée pour une durée maximale de 24 mois (article L. 5134-23 du code du travail). Par dérogation, la durée maximale d'attribution de l'aide peut être prolongée et portée à 60 mois au plus dans certains cas particuliers.

Pour certains bénéficiaires, la durée maximale de 24 mois peut même être dépassée, par décisions de prolongations successives d'un an au plus, sans limitation de durée.

Tout évènement affectant la durée pendant laquelle l'aide est attribuée a nécessairement un impact sur la durée de l'exonération. Sont ainsi visés :

- la décision visant à prolonger la durée initiale pour laquelle l'aide a été accordée.
- la modification intervenant dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L.1224-1 du code du travail. Dans cette situation, le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne le contrat de travail et l'aide sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide (article R.5134-30 du code du travail).
- la décision de remboursement des sommes indûment perçues au titre de l'aide notifiée à l'employeur par le prescripteur. En cas de non - respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide, l'aide n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement. En principe, l'autorité ayant attribué l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu. L'employeur dispose d'un délai de 7 jours francs pour formuler ses observations. Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues. Cette décision ne vise que la restitution de l'aide financière. En revanche, rien n'est prévu pour l'exonération de cotisations sociales afférente au CAE qui s'applique pendant la durée d'attribution de l'aide. L'application de l'exonération est donc remise en cause pour l'avenir uniquement à compter de la date à laquelle l'autorité délivrant l'aide notifie à l'employeur sa décision de ne plus attribuer l'aide à l'insertion professionnelle. L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure (article R. 5134-29 du code du travail).

- la rupture du CUI CAE à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle. L'employeur doit signaler dans un délai de 7 jours à l'autorité ayant attribué l'aide et aux organismes chargés du versement de l'aide toute rupture du contrat de travail intervenue avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (article R. 5134-28 du code du travail). Cette rupture entraîne l'obligation pour l'employeur de verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au titre du contrat sauf dans les cas de rupture limitativement énumérés (articles R. 5134-50, R.5134-46 et R. 5134-47 du code du travail) ci-après :

- CAE ayant la forme d'un CDI : licenciement pour faute grave du salarié, pour force majeure, pour inaptitude médicalement constatée, pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, rupture au cours de la période d'essai, rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L.1237-11 du code du travail.
- CAE ayant la forme d'un CDD : rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties, pour faute grave, pour force majeure, ou rupture anticipée intervenue au cours de la période d'essai.

L'ensemble des informations détenues par l'ASP concernant la prolongation de l'aide, la rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle et le motif de celle-ci, la modification dans la situation juridique de l'employeur sont communiquées à l'ACOSS pour être intégrées dans le système informatique de la Branche.

- Cas du CUI CAEDOM

En application de l'article R. 5522-39 du code du travail modifié, l'exonération de cotisations sociales attachée au CUI ayant la forme d'un contrat d'accès à l'emploi est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle jusqu'à l'expiration d'une période de 24 mois (ou 30 mois pour les bénéficiaires du RSA), compte non tenu des périodes de suspension du contrat non rémunérées par l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du 24^{ème} mois (ou du 30^{ème} mois pour les bénéficiaires du RSA) s'il est à durée indéterminée, l'employeur reverse à l'Etat le montant des cotisations sociales dont il a été exonéré sauf dans certains cas de rupture limitativement énumérés ci-après intervenus en cas de : faute grave du salarié, force majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée, rupture au titre de la période d'essai, démission du salarié, rupture conventionnelle dans le cadre de l'article L.1237-11 du code du travail (articles R. 5522-27 et R. 5522-28 du code du travail).

L'employeur doit signaler à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (article R. 5522-21 du code du travail).

2.2 NOUVELLES CONDITIONS D'OCTROI DE L'AIDE POUR LES CUI AYANT LA FORME D'UN CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

La loi du 26 octobre 2012 subordonne, à compter du 1^{er} novembre 2012, l'octroi de l'aide à l'insertion professionnelle à laquelle ouvre droit le CUI CAE au respect de deux conditions déjà prévues pour les CUI CIE. Désormais, l'aide à insertion professionnelle attachée au CUI CAE ne peut être attribuée :

- si l'embauche vise à remplacer 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'Etat 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.
- si l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. Dans un document questions-réponses du 29 mai 2013, la DGEFP précise que la condition d'être à jour de ses cotisations et contributions est examinée préalablement au recrutement, la vérification de cette condition étant effectuée au moment de l'attribution de l'aide. Le contrôle de cette obligation peut être effectué par le prescripteur en demandant à l'employeur de lui transmettre l'attestation URSSAF prévue à l'article L.243-15 du code de la Sécurité sociale. Est considéré comme à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales l'employeur qui a souscrit un plan d'apurement des cotisations.

Le Directeur

Jean-Louis REY



PJ :

- formulaire cerfa n°14818*01 pour les CUI CAE et CUI CIE de droit commun
- formulaire cerfa n°13998*01 pour les CUI CAEDOM
- tableau synthétique

CONTRATS AIDES EN VIGUEUR AU 1^{ER} NOVEMBRE 2012

Métropole		DOM, Saint Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon
Secteur non marchand	<p>CUI CAE¹ : contrat ouvrant droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une aide financière, - une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC, applicable pendant la durée d'attribution de l'aide financière. 	<ul style="list-style-type: none"> • CUI CAE identique à la métropole • CIA² : contrat ouvrant à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC (à confirmer par la DSS)
Secteur marchand	<p>CUI CIE³ : contrat ouvrant droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une aide financière uniquement, - pas d'exonération spécifique de cotisations sociales attachée au contrat, - possibilité d'appliquer la réduction de cotisations dite Fillon prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale si l'employeur remplit les conditions. 	<ul style="list-style-type: none"> • CUI CAEDOM⁴ : contrat ouvrant droit à : <ul style="list-style-type: none"> - une aide financière de l'Etat et à une aide à la formation, - une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite du SMIC majoré de 30 % applicable pendant 24 ou 30 mois selon le cas. • CUI CIE : contrat non applicable en principe dans ces territoires sauf lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi d'avenir⁵. Contrat ouvrant droit à : <ul style="list-style-type: none"> - une aide financière uniquement, - pas d'exonération spécifique de cotisations sociales attachée au contrat, - possibilité d'appliquer la réduction de cotisations dite Fillon prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale si l'employeur remplit les conditions.

¹ CUI CAE : contrat unique d'insertion prenant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi

² Contrat d'insertion par l'activité visé à l'article L.522-8 du code de l'action sociale

³ CUI CIE : contrat unique d'insertion prenant la forme d'un contrat initiative emploi

⁴ CUI CAEDOM : contrat unique d'insertion prenant la forme d'un contrat d'accès à l'emploi

⁵ Cf articles L.5522-2-1, L.5522-2-3 du code du travail

**CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION
CAE-DOM**

DEMANDE D'AIDE

Article L. 5522-5 du code du travail



Cadre réservé au prescripteur

dept	année	n° d'ordre	décision de renouvellement	décision de modification
------	-------	------------	----------------------------	--------------------------

Date d'initialisation (date de dépôt) : _____
Code prescripteur : _____

L'EMPLOYEUR

Dénomination, Raison sociale : _____
Enseigne : _____
N° : _____ Rue ou voie : _____
Complément d'adresse : _____
Code postal : _____ @ _____
Commune : _____
Courriel : _____

N° SIRET : _____
Code NAF2 : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____
Effectif salarié au 31 décembre : _____

Si l'adresse indiquée sur les documents administratifs et financiers doit être envoyée par courrier de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

N° : _____ Rue ou voie : _____
Complément d'adresse : _____
Code postal : _____ @ _____
Commune : _____
Courriel : _____

Paiement par virement : Fournir un RIB de l'employeur

Je déclare sur l'honneur être à jour des versements de mes cotisations et contributions sociales et ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois.
Dans le cas contraire, date de la demande d'autorisation d'embauche auprès de la DIECCTE : _____

LE SALARIÉ

M. Mme Nom de famille : _____
Nom d'usage : _____
Prénoms : _____
N° : _____ Rue ou voie : _____
Complément d'adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Courriel : _____ @ _____

Numéro IDE : _____
Né(e) le _____ à _____
NIR : _____

Nationalité :
France
Union européenne
Hors Union européenne

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation : (tableau 2) _____
Est-il inscrit à Pôle emploi ? oui non si oui, depuis : moins de 6 mois 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 à 35 mois 36 et +
Le salarié est sans emploi depuis : Si oui, moins de 6 mois 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 à 35 mois 36 et +
Le salarié est-il bénéficiaire ASS : oui non RSA financé par le conseil général : oui non si oui : majoré oui non
AAH : oui non
Si oui, depuis : moins de 6 mois 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus
(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/01/2011 en RMI ou API)
Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapé ? oui non
Jeune sortant : système scolaire CUI-CAE CIA contrat professionnalisation

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = DIECCTE / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales / Jaune = Salarié

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI CDD

Date d'embauche prévue : _____ Date prévue de fin de contrat (si CDD) : _____

Emploi proposé : (Code ROME) _____ (se référer au site www.pole-emploi.fr)

Salaire brut mensuel prévu : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail prévue du salarié : _____ h _____ minutes modulation : oui non

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : _____ h _____ minutes

Lieu d'exécution du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Code postal : _____ Commune : _____

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES

Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : _____

Organisme chargé du suivi et nom du référent : _____

Eventuellement actions d'accompagnement social : oui non

Actions d'accompagnement professionnel :	Actions de formation (d'une durée inférieure ou supérieure à 200 h) :
<i>Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur</i>	
Type d'actions : <input type="checkbox"/> Remobilisation vers l'emploi <input type="checkbox"/> Aide à la prise de poste <input type="checkbox"/> Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation <input type="checkbox"/> Evaluation des capacités et des compétences <input type="checkbox"/> Aide à la recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Autre : précisez _____	Type d'actions : <input type="checkbox"/> Adaptation au poste de travail <input type="checkbox"/> Remise à niveau <input type="checkbox"/> Préqualification <input type="checkbox"/> Acquisition de nouvelles compétences <input type="checkbox"/> Formation qualifiante Formation : <input type="checkbox"/> Interne <input type="checkbox"/> Externe Périodes de professionnalisation <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2) _____ Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : _____ Date de fin de la prise en charge : _____
(identique à la date d'embauche si demande d'aide initiale)

Niveau de prime : _____ euros par mois pour un temps plein Opération spéciale : _____

L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance de la notice d'information jointe.

Fait le : _____ «J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations renseignées» L'employeur ou son représentant (Signature et cachet)	Fait le : _____ Pour l'État (Signature et cachet) «Pour décision d'attribution»
Le salarié (Signature)	

L'article 32 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur où à la délégation régionale de l'ASP où à la DIECCTE.

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = DIECCTE / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales / Jaune = Salarié

Transmis à l'ASP le : _____

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA DEMANDE D'AIDE ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. L'employeur, le salarié et le prescripteur signent la demande d'aide.
3. L'employeur fournit au prescripteur un relevé d'identité bancaire ou postal.
4. Les feuillets bleu et jaune sont remis à l'employeur.

L'employeur transmet à l'organisme de recouvrement (CGSS ou CPS) en même temps que le bordereau mensuel ou trimestriel d'appel des cotisations suivant, le feuillet vert afin de faire valoir ses droits à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le feuillet bleu est conservé par l'employeur.

Le dernier feuillet jaune est conservé par le salarié.

5. Le prescripteur transmet le feuillet blanc accompagné du RIB ou RIP, à l'Agence de services et de paiement, pour paiement, et conserve le feuillet rose.

Il transmet le feuillet jaune à la DIECCTE.

CODIFICATION

TABLEAU 1: STATUT DE L'EMPLOYEUR

- 50 Association
- 98 Groupement d'employeurs
- 99 Autre entreprise
Particuliers

TABLEAU 2: NIVEAU DE FORMATION
OU DE QUALIFICATION

- 70 Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire
(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)
- 60 Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
(Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)
- 50 Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).
(Diplôme non obtenu)
- 51 Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)
- 40 Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien
(Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)
- 30 Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)
- 20 Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs
(Equivalent au niveau II de l'Éducation Nationale)
- 10 Troisième cycle ou école d'ingénieur
(Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)
- 00 Autres qualifications non certifiantes

NOTICE D'INFORMATION DU CONTRAT D'ACCÈS À L'EMPLOI (CAE-DOM)

ENTREPRISES CONCERNÉES :

Peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi, les employeurs implantés dans les départements d'outre-mer, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et à St-Pierre-et-Miquelon, soumis à l'assurance contre le risque de privation d'emploi (articles L.5422-13 et L.5424-1, 3° et 4° du code du travail) ainsi que les employeurs des entreprises de pêche maritime non couverts par lesdits articles et les particuliers employeurs d'employés de maison (article L.7221-1).

BÉNÉFICIAIRES :

1) Bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

- demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant l'embauche.

2) Bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et à l'aide de 152 € par mois

- demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 24 mois dans les 36 mois précédant l'embauche.

3) Bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et à 305 € par mois

- Personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans ;
- bénéficiaires du RSA financé par le département, leur conjoint, leur concubin ou la personne liée par un pacte civil de solidarité ;
- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée au 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L.5212-13 ;
- jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ayant au plus achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (brevet des collèges) ou ayant abandonné la scolarité avant l'année terminale du 2ème cycle court professionnel (avant l'année terminale CAP/BEP) et ;
- non indemnisés ou non indemnisables ou ayant cessé d'être indemnisés ;
- ou ayant achevé dans les trois mois précédant l'embauche un CAE, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'insertion par l'activité,
- personne faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 67 ans et soit, inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée au 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L.5212-13, soit percevant le revenu de solidarité active financé par le département et sans emploi depuis un an.

NATURE DU CONTRAT :

Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou déterminée. Dans ce dernier cas, la durée ne peut être inférieure à 12 mois ni supérieure à 24 mois (30 mois pour les bénéficiaires du RSA financé par le département ou 60 mois pour les publics mentionnés à l'article R.5522-18-2). Il devra comporter un terme précis dès sa conclusion s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée et faire explicitement référence au CAE-DOM. Les employeurs de salariés définis à l'article L.7721-1 (employés de maison) doivent obligatoirement conclure un contrat à durée indéterminée.

DURÉE HEBDOMADAIRE :

La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures. La modification de la durée hebdomadaire de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Les personnes visées à l'article R.5522-25 peuvent sur présentation d'une attestation du médecin du travail, bénéficier d'un contrat d'accès à l'emploi à temps partiel sans condition de durée minimale.

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE :

L'exonération totale des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales est accordée pour toute la durée du contrat s'il est à durée déterminée et pour une durée maximale de 24 mois (30 mois pour l'embauche d'un bénéficiaire du RSA financé par le département) en cas de contrat à durée indéterminée. Elle porte sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC majoré de 30%. Cette exonération est accordée pour toute la durée du contrat de travail lorsque la personne recrutée est, au moment de l'embauche, âgée de plus de 50 ans :

- soit inscrite comme demandeur d'emploi au moins 12 mois dans les 18 derniers mois ;
- soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée au 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L.5212-13 ;
- soit bénéficiaire du RSA financé par le département et sans emploi depuis un an.

AIDE FORFAITAIRE :

L'employeur peut bénéficier d'une aide forfaitaire d'un montant de 152 € ou de 305 € par mois selon les publics mentionnés ci-dessus et pendant une durée maximale de 24 mois (30 mois pour les bénéficiaires du RSA financé par le département ou 60 mois pour les publics mentionnés à l'article R.5522-18-2). Le recrutement d'un salarié défini à l'article L.7721-

1 du code du travail (employés de maison) n'ouvre pas droit à l'aide forfaitaire.

VERSEMENT DE L'AIDE :

L'Agence de services et de paiement verse l'aide pour le compte de l'Etat.

1) Aide forfaitaire et durée du travail :

L'aide forfaitaire est versée en proportion de la durée de travail prévue par le contrat de travail, aux échéances comprises comme étant fermes et de date à date.

Lorsque la durée de travail prévue par le contrat est inférieure à la durée collective applicable dans l'entreprise, le montant de l'aide est proratisé sur la base de cette dernière.

2) Modification de la durée hebdomadaire de travail :

L'employeur est tenu d'informer le prescripteur et l'ASP de toute modification (augmentation ou diminution) de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, l'ASP verse l'aide à chaque échéance sur la base de la durée de travail effective en heures travaillées, inscrite dans l'avenant de modification de la durée du travail.

3) Suspension du contrat de travail :

L'aide n'est pas versée pendant les périodes de suspension du contrat de travail dans le cas où l'employeur ne verse ni salaire, ni charges sociales. La période de suspension du contrat de travail s'impute sur la durée totale de l'aide et l'aide forfaitaire n'est versée qu'en proportion de la durée de travail effective.

L'employeur doit fournir la copie du (des) bulletin(s) de salaire concerné(s) et de toute autre pièce justificative (ex : arrêt de travail en cas de maladie ou maternité).

RUPTURE :

L'employeur est tenu d'informer le prescripteur, l'ASP et l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales en cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la demande d'aide. En cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, les aides (aide forfaitaire et exonération) déjà perçues font l'objet d'un reversement intégral.

Pour les cas énumérés ci-après, l'employeur conserve les sommes déjà perçues et bénéficie de celles correspondant au nombre de mois complets travaillés par le salarié dans l'établissement, sous réserve de produire à l'ASP les pièces justificatives correspondantes : - rupture du contrat de travail au titre de la période d'essai (fournir la lettre mentionnant la date de rupture) ;

- licenciement pour faute grave (fournir la lettre de licenciement décrivant les faits reprochés) ;
- cas de force majeure (fournir la lettre par laquelle est constatée la rupture immédiate du contrat de travail et tous documents attestant de la réalité des faits allégués et de leurs caractères imprévisibles, irrésistibles et extérieurs) ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée dans les conditions prévues à l'article L.1226-2, alinéa 1er du code du travail (fournir la lettre de licenciement et les conclusions écrites du médecin de travail) ;
- démission du salarié (fournir la lettre de démission) ;
- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L.1237-11.

TRANSFERT DU CAE-DOM :

L'employeur reprenant au sens de l'article L.1224-1 du code du travail, de l'activité ou de la partie d'activité occupant un salarié embauché dans le cadre d'un CAE-DOM, peut demander au prescripteur la poursuite de l'aide relative au CAE-DOM s'il remplit les conditions fixées par les articles L.5522-8 et suivants du même code. Le prescripteur dispose d'un pouvoir d'appréciation lui permettant de refuser le cas échéant le transfert de l'aide notamment lorsqu'elle a un doute sur la capacité du nouvel employeur à assurer une insertion professionnelle durable du bénéficiaire. En cas d'acceptation de la cession du CAE-DOM, une décision modificatrice de transfert de l'aide relative au CAE-DOM est signée et le nouvel employeur reprend l'ensemble des droits et de ses obligations prévus dans la décision d'attribution de l'aide.

AIDE A LA FORMATION :

Lorsque l'attribution de l'aide prévoit une formation, l'aide de l'Etat porte sur une durée de formation comprise entre 200 et 1000 heures. Le versement de l'aide est effectué en deux fois : une avance de 50 % du montant de l'aide est versée à la date de prise d'effet de la décision d'attribution. Le solde est versé au terme de la formation, sur présentation d'une attestation signée par l'organisme de formation, l'employeur et le salarié.

En cas de rupture du contrat de travail avant le terme de la formation, les sommes déjà perçues concernant les heures de formation non réalisées font l'objet d'un reversement.

VOIES DE RECOURS EN CAS DE LITIGE :

En cas de refus d'attribution ou de litige concernant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur ou la personne susceptible d'être embauchée en contrat d'accès à l'emploi peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- Recours gracieux et hiérarchiques auprès de la DIECCTE ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

DEMANDE D'AIDE

Art. L.5134-19-1 du code du travail

- POUR LE COMPTE DU CONSEIL GENERAL
 POUR LE COMPTE DE L'ETAT

Cadre réservé au prescripteur

Secteur marchand (CIE) : Secteur non marchand (CAE) :

Si le financeur est le Conseil Général, n° de convention d'objectifs

Date d'initialisation (date de dépôt) : _____

Code prescripteur : _____

L'EMPLOYEUR

Dénomination, raison sociale : _____

Enseigne : _____

Adresse : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____

☎ _____

Courriel : _____

N° SIRET : _____

Code NAF2 : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salarié au 31 décembre : _____

Adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, si différente de l'adresse ci-dessus

Adresse : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____

☎ _____

Courriel : _____

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :

URSSAF MSA AUTRE

Assurance chômage (cocher la case correspondante)

l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic

l'employeur public assure lui-même ce risque

Cette demande est-elle faite au titre d'une embauche dans le cadre d'un atelier et chantier d'insertion ? oui non

Si oui, précisez le numéro de l'annexe financière à la convention entre l'Etat et la structure porteuse de l'ACI _____

Si CIE, l'employeur déclare sur l'honneur être à jour des versements de ses cotisations et contributions sociales, que l'embauche ne vise pas à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, qu'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

LE SALARIÉ

M. Mme Nom de famille : _____

Nom d'usage : _____

Prénoms : _____

Adresse du salarié : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____

☎ _____

Courriel : _____

Numéro IDE : _____

(si salarié inscrit à Pôle Emploi)

Né(e) le _____

à _____

NIR _____

Nationalité : France
 Union européenne
 Hors Union européenne

Si bénéficiaire RSA, n° allocataire: _____ relève de : CAF MSA

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est-il inscrit Pôle emploi ? Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il sans emploi ? Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire ASS : oui non RSA financé par le conseil général : oui non si oui : majoré oui non

AAH : oui non ATA : oui non

Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/06/2009 en RMI ou API)

Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? oui non

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié

Transmis à l'ASP le : _____

LE CONTRAT DE TRAVAILType de contrat : CDI CDD Date d'embauche prévue : Date prévue de fin de contrat (si CDD) : Emploi proposé : (Code ROME) (se référer au site www.pole-emploi.fr)Salaire brut mensuel prévu : eurosDurée hebdomadaire de travail prévue du salarié : h minutes modulation : oui non Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : h minutes

Lieu d'exécution prévu du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur :

N° : Rue ou voie : Complément d'adresse : Code postal : Commune : **LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES**Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : Organisme chargé du suivi et nom du référent : Éventuellement actions d'accompagnement social : oui non **Actions d'accompagnement professionnel :****Actions de formation :**

Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur

- Type d'actions :
- Remobilisation vers l'emploi
 - Aide à la prise de poste
 - Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation
 - Evaluation des capacités et des compétences
 - Aide à la recherche d'emploi
 - Autre : précisez

- Type d'actions :
- Adaptation au poste de travail
 - Remise à niveau
 - Préqualification
 - Acquisition de nouvelles compétences
 - Formation qualifiante

Formation : Interne ExternePériodes de professionnalisation oui nonSi oui, niveau de qualification visé : (tableau 2) Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent-elles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ? oui nonSi CAE, l'employeur envisage-t-il de mettre en œuvre des périodes d'immersion ? oui non **PROPOSITION DE PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)**Date d'effet de la prise en charge : Date de fin de la prise en charge : Date d'effet de la décision modificatrice : (à indiquer uniquement dans le cas d'une décision modificatrice)Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : h minutes Opération spéciale : Taux fixé par l'arrêté du préfet de région : %

Dans le cas d'un contrat prescrit par le conseil général ou pour son compte (sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens) :

Taux de prise en charge effectif si le conseil général fixe un taux supérieur au taux fixé par le préfet de région : %Financement exclusif du conseil général : oui non. Si oui, taux : %

Organisme payeur de l'aide du conseil général à l'employeur :

 conseil général CAF MSA ASP Autre (préciser)Organisme : Adresse : *L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance de la notice d'information jointe.*Fait le :

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations renseignées.

L'employeur ou son représentant
(Signature et cachet)**Le salarié**
(Signature)Fait le :
Pour l'État ou pour le Conseil Général
(Signature et cachet)
«Pour décision d'attribution»La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Il vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur ou à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement ou à l'unité territoriale de la DIRECCTE ou de la DIECCTE.

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié

NOTICE D'INFORMATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La présente notice a pour objectif d'exposer les principales caractéristiques du contrat unique d'insertion et d'informer l'employeur des obligations réglementaires qui lui incombent.

Le contrat unique d'insertion s'inscrit dans le cadre des articles L. 5134-19-1 et R. 5134-14 à R. 5134-17 du code du travail pris en application de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Il vise à permettre l'insertion professionnelle d'une personne sans emploi et ayant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Il est constitué d'une aide à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

Nature du contrat de travail

Le contrat unique d'insertion est un contrat qui se décline sous la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article L.5134-20 du code du travail dans le secteur non marchand et sous la forme du contrat initiative emploi, en application de l'article L.5134-65 du code du travail dans le secteur marchand.

Il est conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps complet. Il peut être conclu pour une durée minimale de 6 mois (ou trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine), pouvant être renouvelé dans la limite de 24 mois. Cette durée maximale peut être prolongée sous conditions et à titre exceptionnel.

La durée hebdomadaire peut être comprise entre 20 et 35 heures. Cependant le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut prévoir une durée moindre pour les salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

Obligations de l'employeur

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations.

Il doit mettre en œuvre, pour le salarié recruté en CUI, des actions d'accompagnement professionnel, de tutorat, de formation et de validation des acquis. Si le contrat unique d'insertion est conclu sous la forme d'un CAE, l'employeur doit réaliser au moins une action d'accompagnement professionnel et une action de formation. Si le contrat unique d'insertion est conclu sous la forme d'un CIE, l'employeur doit réaliser au moins une action d'accompagnement professionnel.

Il désigne un tuteur dès le dépôt de la demande d'aide. Ce dernier doit en particulier assurer un suivi régulier du salarié pendant toute la période sur laquelle porte l'aide, en lien avec le prescripteur et le référent chargé de l'accompagnement du salarié.

Il suit régulièrement la progression du salarié en formalisant les progrès constatés dans l'attestation d'expérience professionnelle, remise au salarié un mois au plus tard avant le terme du contrat.

En cas de prolongation de l'aide, il joint un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation ainsi qu'un recensement des actions prévues pendant la prolongation.

Aide financière attachée au contrat

L'aide de l'Etat est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP). Le conseil général ou tout autre organisme qu'il conventionne à cet effet verse mensuellement son aide, lorsque le salarié embauché dans le cadre d'un CUI est un bénéficiaire du revenu de solidarité active.

Le montant de l'aide, fixé par arrêté du préfet de région, est exprimé en pourcentage du SMIC horaire brut. Le conseil général peut décider de fixer un taux supérieur à celui retenu par l'autorité administrative. Le taux de prise en charge effectif est applicable pendant la période d'exécution du CUI.

L'employeur doit communiquer à l'ASP les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié. Il remplit cette obligation mensuellement et par voie électronique, sauf impossibilité technique.

Exonérations de cotisations

Le contrat unique d'insertion dans sa déclinaison non marchande (CAE) donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC), due au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Rupture, suspension et modifications du contrat unique d'insertion : conséquences sur le versement des aides

L'employeur doit signaler, dans un délai de 7 jours, à l'ASP et, le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil général, et à l'organisme prescripteur, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide et tout élément de nature à en justifier. Il transmet cette information par voie électronique, sauf impossibilité technique. Lorsque le contrat unique d'insertion est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée par courrier et sans délai à l'ASP et le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil général, et à l'organisme prescripteur.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide, ne correspondant pas aux cas mentionnés aux articles R. 5134-46 et R. 5134-47, R. 5134-69 et R.5134-70, le versement de celle-ci est interrompu de plein droit.

Il est alors tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues ainsi que les cotisations sociales de sécurité sociale ayant fait l'objet d'une exonération. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de déclarations inexactes ou de non respect par l'employeur des dispositions réglementaires et des dispositions de la demande d'aide.

