

# 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 inexacts ou de non respect par l'employeur des dispositions réglementaires et des dispositions de la demande d'aide

## • 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 unique d'insertion peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé l'attribution de l'aide ;
- Lorsqu'il s'agit de Pôle emploi, le recours hiérarchique est adressé à la direction régionale de Pôle emploi. Dans tous les autres cas, il est adressé à la DIRECCTE ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.