

L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour le compte de l'État ou par le département (si elle est attribuée pour un bénéficiaire du RSA). L'aide ne peut être attribuée lorsque:

► l'embauche vise à procéder au remplacement d'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'État ou par le président du Conseil Territorial. 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 ;

► l'employeur n'est pas à jour du versement des cotisations et contributions sociales.

Pour obtenir le versement de l'aide financière, une demande mentionnant les modalités d'application concrète des engagements réciproques doit être remplie à l'aide du formulaire Cerfa n°14818\*01 disponible sur le site service-public.fr à la page suivante : <http://vos.droits.service-public.fr/particuliers/R16476.xhtml>

### **Principe de non cumul**

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi. La réduction générale de cotisations patronales dite Fillon ne peut être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales accordée au titre des heures supplémentaires. En conséquence, l'employeur ne peut pas cumuler pour l'emploi d'un salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi l'exonération spécifique attaché au CUI-CAE avec la réduction de cotisations Fillon y compris sur la partie de rémunération non exonérée au titre du CUI-CAE.

**Vous rencontrez des difficultés pour compléter votre bordereau de cotisation, n'hésitez pas à contacter le service Recouvrement de la CPS au 41 15 72, un agent vous renseignera.**



NOTICE

## **Contrat Unique d'Insertion (CUI-CAE)**

*Textes de référence : -Loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion - Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion - Lettre circulaire Acoess n°2010-080 du 22 juillet 2010 - Loi du 26 octobre 2012 n°2012-1189 portant création des emplois d'avenir - Lettre circulaire Acoess n°2013-051 du 5 juillet 2013.*

Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 en métropole et le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'Outre-Mer. Pour les employeurs du secteur non marchand, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Le CUI-CAE ouvre droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations patronales. Les modalités d'application de ce contrat sont présentées dans cette fiche. Pour les employeurs du secteur marchand, le contrat unique d'insertion prend la forme, en métropole, d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE). Pour ce contrat une aide de l'État est prévue mais il n'y a pas d'exonérations de cotisations patronales spécifiques à ce contrat.

Bon à savoir : Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, des emplois d'avenir peuvent être conclus dans le but de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi. Les employeurs du secteur non marchand sont en priorité concernés. Dans ce secteur, l'emploi d'avenir est conclu dans le cadre d'un CUI prenant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvrant droit à une aide spécifique de l'État et à l'exonération de cotisations patronales dont bénéficient les CUI-CAE de droit commun. Pour les employeurs du secteur marchand, l'emploi d'avenir est conclu dans le cadre d'un CUI prenant la forme d'un CIE ouvrant droit uniquement à une aide spécifique de l'État.

### **Les bénéficiaires**

Le CUI ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est réservé aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il n'y a pas de condition liée à l'âge du bénéficiaire.

### **Employeurs concernés**

Peuvent conclure un CUI-CAE les employeurs suivants :

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- les employeurs relevant du secteur non marchand ayant conclu un emploi d'avenir ou un emploi d'avenir professeur.

### **Conclusion du CUI**

A l'origine, le CUI-CAE était constitué : - d'une convention individuelle conclue entre l'employeur, le salarié et l'État ou le Président du Conseil Territorial, - d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, la convention tripartite a été supprimée. Désormais, le CUI-

CAE est un contrat de travail au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle. La décision d'attribution de l'aide est prise par l'État (Pôle Emploi, les missions locales ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées), ou par le Président du Conseil Territorial (pour les bénéficiaires du RSA).

### Le contrat de travail

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un CAE, est un contrat de travail de droit privé, soit à une durée déterminée, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État. La durée de ce contrat ne peut être inférieure à 6 mois (sauf pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine où le contrat peut être conclu pour une durée de 3 mois). Sa durée maximale est de 24 mois renouvellement compris ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. La durée hebdomadaire du travail ne doit pas être inférieure à 20 heures, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Pendant la durée d'attribution de l'aide financière, les titulaires d'un CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Suspension du contrat

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

### Rupture anticipée du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle celui-ci est tenu de verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au titre du contrat 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. Toutefois, les cotisations et contributions sociales patronales exonérées au titre du CUI-CAE n'ont pas à être versées lorsque le contrat est rompu pour l'un des motifs suivants :

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

### Exonérations sociales

Les embauches réalisées en CUI-CAE ouvrent droit à **une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales applicable pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.**

### L'exonération

**Sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC 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. Restent dues :

- ▶ les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la part excédant la limite d'exonération,
- ▶ les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles,
- ▶ les cotisations salariales,
- ▶ si vous êtes assujettis : les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS.

### Modalités de déclaration

#### - Pour la partie de la rémunération exonérée :

Sur la partie exonérée (smic x heures), part salariale : 8.75% (ligne 1072) et 1.5% : part patronale (ligne 1082).

#### - Pour la partie de la rémunération non exonérée :

- ▶ Les sommes non exonérées au titre du CUI-CAE sont déclarées en utilisant les codes types de personnel de droit commun : «Cas général», code type de personnel : 10 ou 20 pour la CPS :
  - 10 Tranche A Salariale : 8.75% ;
  - 20 Tranche A Patronale : 21.25%.

Sur la partie hors exonération (brut - exonération), part salariale (ligne 10) : 8.75% et part patronale (ligne 20) : 21.25%.

| 1 NOMBRE DE SALARIÉS (à remplir dans tous les cas)   |                 |                                |                       |
|--|-----------------|--------------------------------|-----------------------|
| AYANT PERÇU LES SALAIRES CI DESSOUS  |                 | PÉRIODE D'EMPLOI               |                       |
| INSCRITS AU DERNIER JOUR DE LA PÉRIODE   |                 | DATE DE VERSEMENT DES SALAIRES |                       |
| 2 DÉCOMPTÉ DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS DUES <small>Si vous n'occupez pas de personnel, reportez-vous au cadre 3</small> |                 |                                |                       |
| CATÉGORIES DE SALARIÉS   | MASSE SALARIALE | TAUX EN %                      | COTISATIONS ARRONDIES |
| 10 TRANCHE A SALARIALE   |                 | 08.75%                         |                       |
| 20 TRANCHE A PATRONALE   |                 | 21.25%                         |                       |
| 1072 CUI-CAE   |                 | 08.75%                         |                       |
| 1082 CUI-CAE   |                 | 01.50%                         |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |
|  |                 |                                |                       |

### Aides de l'État

Une aide à l'insertion professionnelle peut être versée sous certaines conditions. La décision d'attribution de cette aide est prise par :

- ▶ Soit, pour le compte de l'État, par Pôle Emploi, la mission locale pour les moins de 26 ans ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ Soit le président du Conseil Général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.