

Le nouveau Contrat Aidé, le CUI :

Le CUI est entré en vigueur depuis le **1er janvier 2010**. Il regroupe les anciens CIE (Contrat initiative emploi), CAE, CI-RMA et Contrats d'avenir. Il existe deux variantes : le **CUI CIE** et le **CUI CAE**.

Pour conclure un CUI, il faut remplir une convention et produire un contrat de travail :

- La **convention CUI** associe le salarié, l'employeur et Pôle Emploi pour le compte de l'Etat (la Mission Locale peut signer des conventions uniquement pour un CAE Passerelle). La signature de la convention doit avoir lieu préalablement à l'embauche et avant la conclusion du contrat de travail.
- Le **contrat de travail** conclu entre le salarié et l'employeur

La durée de la convention correspond à la durée de l'aide financière, elle peut être renouvelée sous certaines conditions (la durée du contrat peut être supérieure à la durée de l'aide).

Attention ! Les règles relatives au CUI (CAE et CIE) sont régionales (fixées par le Préfet de Région). Nous donnons ici les conditions en Bourgogne au 15/06/10. Ces règles peuvent changer, renseignez-vous bien auprès de Pôle Emploi pour connaître les règles en vigueur au moment du début du contrat et de la convention CUI.

Attention ! Des dérogations peuvent être accordées par le Directeur de Pôle Emploi.



Le CUI CIE en Bourgogne

Dossier réalisé avec la participation de l'Agence Pôle Emploi de Louhans/Tournus

	Cas Général	Cas particulier
Quels employeurs ?	Le secteur marchand : employeurs relevant du régime d'assurance chômage (entreprises, associations loi 1901), les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification, les employeurs de pêche maritime (Attention ! Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de convention CUI).	
Quels bénéficiaires ?	<ul style="list-style-type: none"> - Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles pour accéder à l'emploi. - Il doit s'agir du 1^{er} contrat de la personne dans l'entreprise (elle ne doit avoir effectué ni remplacements ni missions intérim). 	
Durée de la convention CUI ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les Demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois d'inscription minimum dans les 24 derniers mois) - Les Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus sans durée d'inscription - Tout bénéficiaire d'un minimum social RSA-Activité, AAH, API, ASS, ATSA - Les Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés sans durée d'inscription - Toute personne ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté sans condition d'inscription - A titre dérogatoire : toute personne rencontrant des difficultés d'insertion (dérogation donnée par le Directeur de Pôle Emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes rencontrant des difficultés importantes d'insertion, principalement en contrat CIVIS - Demandeurs d'emploi de très longue durée (24 mois d'inscription sur les 36 derniers mois)
Quel contrat ?	<ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD (6 mois minimum) - Entre 20 et 35h (il est possible de faire un contrat de moins de 20h si le demandeur d'emploi rencontre des difficultés particulières) - SMIC minimum versé au prorata des heures effectuées 	
Pourquoi rompre un contrat ?	<ul style="list-style-type: none"> - La démission d'un contrat peut être jugée comme légitime et donner lieu au versement de l'ARE, si le contrat est rompu pour : - Signer un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois - Suivre une formation qualifiante 	
Quel accompagnement ?	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un tuteur pour accueillir et guider le salarié, et remise d'une attestation d'expérience professionnelle (à la demande du salarié ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CUI) par l'entreprise et le tuteur. - Le salarié (s'il ne travaille pas à temps plein et qu'il est toujours inscrit à Pôle Emploi) peut demander à bénéficier d'une EMT (évaluation en milieu de travail) sur son temps non travaillé. L'EMT permet de faire un stage d'observation pour découvrir une entreprise, un secteur professionnel. Le projet doit être validé par Pôle Emploi. 	
Quelles aides pour l'employeur ?	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale et allocations familiales (dans la limite du SMIC), ainsi que la cotisation à la taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et la construction - Pendant la durée de la convention CUI, le salarié n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs, exception faite pour la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles. - Pas de prime de précarité à verser après un CDD en CUI. 	
Où trouver des offres ?	<ul style="list-style-type: none"> - Aide financière : prise en charge d'une partie du salaire (25% du taux horaire brut du SMIC) - Aide financière : prise en charge d'une partie du salaire (35% du taux horaire brut du SMIC) 	
Quelle procédure ?	Sur le site de Pôle Emploi (www.pole-emploi.fr), rubrique « Vous êtes candidat », puis « Recherchez des offres d'emploi », « Recherche avancée », cochez « un ou plusieurs départements », « Je cherche des offres émises depuis 1 semaine », puis dans « Contrat », choisissez « CDD insertion ».	
	L'employeur doit contacter Pôle Emploi.	

Contrats suspendus en Bourgogne

D O S S I E R - E R D U M O S

Contrat Unique d'Insertion



Attention ! Les règles relatives au CUI (CAE et CIE) sont régionales (fixées par le Préfet de Région). Nous donnons ici les conditions en Bourgogne au 15/06/10. Ces règles peuvent changer, renseignez-vous bien auprès de Pôle Emploi pour connaître les règles en vigueur au moment du début du contrat et de la convention CUI.

Attention ! Des dérogations peuvent être accordées par le Directeur de Pôle Emploi.

Le CUI CAE en Bourgogne

	Cas Général	CAE Passerelle	En Atelier ou chantier d'insertion
Quels employeurs ?	Le secteur non marchand : collectivités territoriales, personnes morales de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, organismes de prévoyance, comités d'entreprise...), personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).		Les ateliers ou chantiers d'insertion (ACI)
	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'Etat.		
Quels bénéficiaires ?	<ul style="list-style-type: none"> - Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles pour accéder à l'emploi. - Il doit s'agir du 1^{er} contrat de la personne dans l'entreprise (elle ne doit pas avoir effectué de remplacements, de périodes d'intérim dans cette entreprise). 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Les Demandeurs d'emploi inscrits au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois - Les Demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus sans durée d'inscription - Les Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés sans durée d'inscription - Tout bénéficiaire de minima sociaux (RSA Socle*, AAH, API, ASS, ATA) - Toute personne ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté sans condition d'inscription - Tout jeune en CIVIS - Tout jeune Demandeur d'emploi résidant en ZUS sans durée d'inscription - Tout jeune Demandeur d'emploi non diplômé de niveau V (CAP/BEP) ou moins sans durée d'inscription - A titre dérogatoire : toute personne rencontrant des difficultés d'insertion (dérogation donnée par le Directeur de Pôle Emploi) 	Jeunes (jusqu'à 26 ans révolus) : <ul style="list-style-type: none"> - Demandeur d'emploi résidant en ZUS sans durée d'inscription - Demandeur d'emploi non diplômé de niveau Bac ou moins sans durée d'inscription (dérogations possibles, voir avec Pôle Emploi) - En CIVIS (inscrit ou pas) - A titre dérogatoire : tout jeune rencontrant des difficultés d'insertion (dérogation donnée par le Directeur de Pôle Emploi) 	Un agrément doit être délivré par Pôle Emploi à la personne pour travailler dans l'insertion par l'activité économique.
Durée de la convention CUI ?	Durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois (4 avenants) <u>Dérogations jusqu'à 60 mois (5 ans) pour :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Une personne de 50 ans et plus bénéficiant d'un minimum social (les 50 ans peuvent être atteints au cours de la convention) - Un Travailleur handicapé sans condition d'âge <i>Lorsque la personne suit une formation qui dépasse la durée de la convention, il est possible de prolonger celle-ci jusqu'à la date de fin de formation.</i>	Durée de 12 mois non renouvelable (aucune dérogation possible) Aucune dérogation possible	Durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois (4 avenants) <u>Dérogation avec avenants successifs d'1 an sans limite de temps pour :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Une personne âgée de 50 ans ou plus - Un travailleur handicapé
Quel contrat ?	<ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD (6 mois minimum) - Entre 20 et 35h (il est possible de faire un contrat de moins de 20h si le demandeur d'emploi rencontre des difficultés particulières) - SMIC minimum versé au prorata des heures effectuées 	<ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD (12 mois minimum) - Entre 20 et 35h (il est possible de faire un contrat de moins de 20h si le demandeur d'emploi rencontre des difficultés particulières) - SMIC minimum versé au prorata des heures effectuées 	<ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD (6 mois minimum) - Entre 20 et 35h (il est possible de faire un contrat de moins de 20h si le demandeur d'emploi rencontre des difficultés particulières) - SMIC minimum versé au prorata des heures effectuées
Pourquoi rompre un contrat ?	La démission d'un contrat peut être jugée comme légitime et donner lieu au versement de l'ARE, si le contrat est rompu pour : <ul style="list-style-type: none"> - Signer un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois - Suivre une formation qualifiante 		
Quel accompagnement ?	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un tuteur pour accueillir et guider le salarié, et remise d'une attestation d'expérience professionnelle (à la demande du salarié ou, au plus tard, 1 mois avant la fin du CUI) par l'entreprise et le tuteur. - Le salarié (s'il ne travaille pas à temps plein et qu'il est toujours inscrit à Pôle Emploi) peut demander à bénéficier d'une EMT (évaluation en milieu de travail) sur son temps non travaillé. L'EMT permet de faire un stage d'observation pour découvrir une entreprise, un secteur professionnel. Le projet doit être validé par Pôle Emploi. 		
Quelles aides pour l'employeur ?	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale et allocations familiales (dans la limite du SMIC), ainsi que la cotisation à la taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et la construction - Pendant la durée de la convention CUI, le salarié n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs, exception faite pour la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles. - Pas de prime de précarité à verser après un CDD en CUI. 		
	Aide financière : prise en charge d'une partie du salaire (90% du taux horaire brut du SMIC)	Aide financière : prise en charge d'une partie du salaire (95% du taux horaire brut du SMIC)	Aide financière : prise en charge d'une partie du salaire (105% du taux horaire brut du SMIC)
Où trouver des offres ?	Sur le site de Pôle Emploi (www.pole-emploi.fr), rubrique « Vous êtes candidat », puis « Recherchez des offres d'emploi », « Recherche avancée », cochez « un ou plusieurs départements », « Je cherche des offres émises depuis 1 semaine », puis dans « Contrat », choisissez « CDD insertion ».		
Quelle procédure ?	L'employeur doit contacter Pôle Emploi.		