

Contrats aidés : CUI-CAE et emplois d'avenir

INTRODUCTION

Le contrat unique d'insertion (CUI) est le modèle unique de contrat aidé depuis le 1^{er} janvier 2010 (1). Dans le secteur non-marchand, il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Il vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Un emploi d'avenir prendra la forme d'un CUI-CAE, ce dernier contient des dispositions spécifiques que nous examinerons ci-dessous.

Les emplois concernés sont les emplois non permanents et visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits (2).

BÉNÉFICIAIRES ET DURÉE

	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE DU CONTRAT*	TEMPS DE TRAVAIL HEBDO
CUI-CAE	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi depuis + d'1 an • Bénéficiaires des minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH, ATA...) • Demandeurs d'emploi + 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Min. 6 mois • Max. 24 mois • Max. 60 mois pour les TH ou bénéficiaires de minima sociaux de + 50 ans • À noter : période d'essai de 1 mois max. possible 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 à 35 h (Code du travail, art L.5134-26) • Dérogations possibles dans le cas de personne en difficulté (Code du travail, art L.5134-26)
EMPLOI D'AVENIR	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans • Jusqu' à 30 ans si TH • Demandeur d'emploi depuis + 6 mois au cours des 12 derniers mois • Difficultés d'insertion • Niveau d'étude inférieur au niveau bac • Si niveau de formation supérieur : <ul style="list-style-type: none"> ○ résider en zone urbaine sensible / zone de revitalisation rurale ○ demandeur d'emploi depuis 1 an au cours des 18 derniers mois • Dans tous les cas priorité aux résidents des zones urbaines sensibles / zones de revitalisation rurales 	<ul style="list-style-type: none"> • Min. 12 mois • Max. 3 ans (renouvellement inclus) • Prolongation possible jusqu'à 5 ans pour permettre d'achever une formation • À noter : période d'essai de 1 mois max. possible (Code du travail, art. L5134-113) 	<ul style="list-style-type: none"> • En principe 35 h • 17 h 50 à 35 h si situations particulières (suivi d'une formation ou si la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet)

* Si le Code du travail prévoit que le CUI-CAE peut avoir une durée indéterminée, le statut de la fonction publique territoriale et le principe d'égal accès à l'emploi public ne le permettent pas. Les contrats seront donc conclus pour une durée déterminée. ([Décision n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012](#))

AIDE FINANCIÈRE

	MONTANT	FINANCEURS	MODALITÉS DE VERSEMENT
CUI-CAE	95 % du SMIC horaire brut max. (Code du travail, art. L5134-30-1)	<ul style="list-style-type: none"> • Si recrutement d'un bénéficiaire du RSA, le département participe au financement. • Autres cas : État 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour un bénéficiaire du RSA, versement mensuel par le département / organisme mandaté par ce dernier. • L'agence de service et de paiement (ASP) verse l'aide mensuellement pour le compte de l'État.
EMPLOI D'AVENIR	75 % du SMIC horaire brut (arrêté ministériel du 30/10/2012)	<ul style="list-style-type: none"> • État 	<ul style="list-style-type: none"> • ASP pour le compte de l'État.

PROCÉDURE POUR LE RECRUTEMENT

CRÉATION D'EMPLOI		URSSAF	AUTRES MODALITÉS
CUI-CAE	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de déclaration de vacance d'emploi • Délibération nécessaire pour le recrutement d'un contrat aidé • Pas d'incidence sur le tableau des emplois • L'employeur dépose une offre au Pôle emploi 	<p>Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF : obligatoire et au moins 8 j avant l'embauche ou au plus tard le 1^{er} jour de travail</p>	<p>Visite médicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • examen conduit par le médecin du travail (médecin de prévention) avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (art. R4624-10). <p>Bulletin n°2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur territorial peut demander communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire (Code de procédure pénale art R 79-8°) <p>Signature du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • contrat de travail transmis au bénéficiaire, signé par les deux parties, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (Code du travail, art. L1242-13) • transmission du contrat au CDG
EMPLOI D'AVENIR			

REMUNÉRATION ET COTISATIONS

RÉMUNÉRATION		HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES
CUI-CAE	<ul style="list-style-type: none"> • Ne peut être inférieure au SMIC (Code du travail, art. L.5134-27) • La rémunération peut-être supérieure au SMIC, mais les aides restent plafonnées, au-delà du SMIC, le complément de rémunération est à la charge de la collectivité employeur. Ainsi, si le versement d'un régime indemnitaire n'est pas possible, l'équivalent d'une prime peut-être inclus dans la rémunération, il faut alors une délibération. • Augmentation de salaire en cours de contrat : possible avec l'accord du salarié et sous la forme d'un avenant. • Pas droit au SFT, à l'indemnité de résidence et au régime indemnitaire • Pas de référence aux indices de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Interdit pour les mineurs <p>Pour les heures effectuées au-delà de 35 h, on se réfère au Code du travail :</p> <p>⇒ soit paiement (Code du travail, art. 3121-24) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure), • 50 % pour les heures suivantes.* <p>Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée dans son contrat, appelées heures complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % de majoration pour les heures accomplies entre la base horaire du contrat de travail et le dixième de la durée hebdomadaire de travail. • 25 % pour les heures accomplies entre le dixième et jusqu'au tiers de la durée prévue dans le contrat, <u>attention</u> possibilité ouverte si un accord de branche le prévoit seulement (seuls les EPIC (ex : certains offices du tourisme) et EPA (ex : CCAS) peuvent être concernés. Ils peuvent fixer un taux de majoration inférieur pour les heures supplémentaire, mais pas en dessous de 10 % (Code du travail, article L. 2211-1)). <p>Il conviendra de se rapprocher de l'organisme gestionnaire du contrat (Pôle emploi) pour signaler les heures complémentaires et supplémentaires et pour connaître les modalités de calcul.</p>
EMPLOI D'AVENIR		

COTISATIONS [Voir fiche cotisation](#)

SUSPENSION ET FIN DE CONTRAT

CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT		FIN DU CONTRAT
CUI-CAE	<p>Suspension possible pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> effectuer une période d'essai pour un emploi (CDD>6mois ou CDI) ; effectuer une mise en situation professionnelle ou une action visant à son insertion professionnelle (art. L5134-29). <p>À noter, les périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur, peuvent se faire sans suspension du contrat et avec maintien de la rémunération (3) (Code du travail, art. L.5135-1 à 8)</p> <p>Lorsque, durant la suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée (art L 5134-29).</p> <p>La suspension doit être signalée à l'autorité signataire et les organismes verseurs de l'aide financière, dans un délai franc de 7 jours.</p>	<p>Rupture anticipée (rupture sans préavis à l'initiative du bénéficiaire pour) :</p> <ul style="list-style-type: none"> CDD>6 mois ou CDI ou suivre une formation qualifiante (art. L5134-28). Emploi d'avenir uniquement : à chaque échéance annuelle à l'initiative du salarié ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse (art. L5134-115) <p>Autres cas de rupture :</p> <ul style="list-style-type: none"> rupture en accord des parties (rupture à l'amiable) À l'initiative de l'employeur en cas de faute grave ou force majeure. <p>Dans tous les cas de rupture, l'employeur informe l'autorité signataire et les organismes verseurs de l'aide financière, dans un délai franc de 7 jours (art. R5134-28).</p> <p>La cessation normale contrat de travail : terme normal au contrat de travail, renouvellement inclus. Remise au salarié à sa demande ou au + tard 1 mois avant la fin du contrat (Code du travail, art. L5134-28-1) de l'attestation d'expérience professionnelle établie par l'employeur</p> <p>À noter pour l'emploi d'avenir: priorité d'embauche du bénéficiaire durant 1 an à compter du terme du contrat. La collectivité l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et compétences.</p>
EMPLOI D'AVENIR	<p>Suspension possible pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> effectuer une période d'essai pour un emploi (CDD>6mois ou CDI) ; effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite ou une action visant à l'insertion professionnelle (Code du travail, art. L5134-29) <p>À noter, les périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur, peuvent se faire sans suspension du contrat et avec maintien de la rémunération (3) (4) (Code du travail, art. L.5135-1 à 8).</p> <p>La suspension doit être signalée à l'autorité signataire et les organismes verseurs de l'aide financière, dans un délai franc de 7 jours.</p>	

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

CUI-CAE	<ul style="list-style-type: none"> Formation obligatoire, l'absence de formation peut donner lieu à sanction (5) Formations suivies pendant le temps de travail en priorité (Code du travail, art.L5134-22) Maintien de la rémunération Financement : en totalité ou en partie par la cotisation des collectivités au CNFPT + cotisation assise sur les rémunérations (voir décret ici) Exemples de formations : action de formation professionnelle, VAE, préparation au concours avec le CNFPT... <p>Accompagnement : un référent désigné au sein de Pôle emploi ou d'un organisme extérieur chargé de l'accompagnement ou de l'insertion (Code du travail, art. R5134-37) + au sein de la collectivité employeur, un agent volontaire et qui remplit les conditions requises (dont 2 ans d'expérience professionnelle) est désigné comme tuteur.</p> <p>Mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : durée maximale = 25 % de la durée du contrat (Code du travail, art. L5135-1 à L5135-8), donne lieu à une suspension de contrat</p>
EMPLOI D'AVENIR	<ul style="list-style-type: none"> Formation obligatoire, l'absence de formation peut donner lieu à sanction (5) Formations suivies en priorité sur le temps de travail Maintien de la rémunération Financement : cotisation des collectivités au CNFPT (7) À noter un contrat d'apprentissage peut faire suite à l'emploi d'avenir Exemples de formations : remise à niveau, formation pré-qualifiante ou qualifiante, VAE, formation CNFPT... <p>Accompagnement : au sein de la collectivité, un agent volontaire est désigné comme tuteur + un référent de suivi personnalisé (Mission locale ou Cap emploi)</p>

CONGÉS

Le CUI-CAE est un contrat de droit privé. [Selon le Code du travail](#) et [la jurisprudence](#) (8), les salariés à temps plein et à temps partiel dans le privé bénéficient de la même durée de congés payés, à savoir 2,5 jours ouvrables par mois. Le salarié bénéficiera de 30 jours de congé (calculs jours ouvrables, tous les jours de la semaine, samedi inclus, sauf dimanches et jours fériés).

À noter, le Code du travail ne prévoit pas la prise de congé par demi-journée. Sauf accord contraire entre le salarié et l'employeur, l'employé qui travaille le vendredi matin et qui pose ce jour de congé aura pris une journée complète.

P é r i o d e d e r é f é r e n c e p o u r l a p r i s e d e c o n g é s

Du 1^{er} juin de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N : les congés payés acquis au cours de cette période doivent être pris entre le 1er juin de l'année N et le 31 mai de l'année N + 1.

En théorie, le salarié ne peut bénéficier de ses congés qu'à partir du 1^{er} juin suivant (ex : une personne embauchée le 1^{er} septembre 2014 ne peut pas prendre de congés avant le 1^{er} juin 2015). Cependant, l'agent pourra prendre ses congés par anticipation sous réserve de l'accord de l'employeur (2).

N o m b r e d e j o u r s d e c o n g é

L'équilibre entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel est retrouvé par le fait que, lors de la prise des jours de congés de ces derniers, leurs jours habituellement non travaillés doivent également être soustraits de leur crédit de jours de congés.

Exemple de calcul en jours ouvrables : l'agent travaille le lundi, mardi, et vendredi, il pose le vendredi 21 et reprend le travail le vendredi 28:

Ven. 21 : cp	Sam. 22 : cp	Dim. 23 : non décompté	Lun. 24 : cp	Mar. 25 : cp	Mer. 26 : cp	Jeu. 27 : cp	Ven. 28 : reprise
-----------------	-----------------	---------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	----------------------

Total cp : 6 jours

P a i e m e n t d e s c o n g é s n o n p r i s

Pour le paiement des congés non pris d'un agent sous contrat de droit privé, il convient d'appliquer la réglementation du Code du travail.

D'après le Code du travail, les congés annuels non pris donne droit à une indemnité égale au 10^e de la rémunération brute totale du salarié au cours de la période de référence (9).

Exemple : un agent a droit à 12 j de congés annuels entre le 01/01/2016 et le 30/06/2016 et n'a pu prendre que 2 j de congés sur 12. Il faut alors calculer 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par l'agent sur cette période et lui verser 10/12^e du montant.

On pourra retenir la formule suivante :
$$\text{Rémunération brute totale} \times \frac{1}{10^e} \times \frac{\text{Nombre de j de CA pris}}{\text{Nombre de j de CA auxquels l'agent a droit}}$$

RÉFÉRENCES

- 1) [Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009](#)
- 2) [Code du travail](#)
- 3) [Circulaire DGEFP relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation professionnelle, 14/01/2015](#)
- 4) [« Questions-réponse actualisé relatif aux emplois d'avenir », 6/02/2015](#)
- 5) [C.cass n° 11-13.827, 11/07/2012](#)
- 6) [Circulaire DGEFP n° 2009-42, 5/11/2009](#)
- 7) [Loi n° 2012-1189 du 26/10/2012](#)

- 8) [C.cass n° 99-42566 du 10/05/2001](#)
- 9) [Code du travail, art. L3141-22](#)
- (10) [Loi n° 2008-1249, 1^{er}/12/2008](#)
- (11) [Décret n° 2012-1210 du 31/10/2012](#)
- (12) [Décret n° 2016-1856 du 23 décembre 2016](#)