



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE

DIRECCTE de Bretagne



pôle emploi

Fiche pratique

Contrat unique d'insertion

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- A qui s'adresse le contrat d'accompagnement dans l'emploi ?
- Quels employeurs ?
- Quel type de contrat de travail ?
- Quel financement du contrat ?
- Coût du contrat d'accompagnement dans l'emploi
- Quel régime d'assurance chômage ?
- Quels engagements ? Quel suivi ?
- Auprès de qui déposer son offre d'emploi ?
- Qui pilote et prescrit le contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

A qui s'adresse le contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter **l'insertion professionnelle** des personnes sans emploi rencontrant des **difficultés particulières d'accès à l'emploi**¹. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.

Bien qu'ils soient recrutés en CAE, du fait des modalités spécifiques d'application, cette fiche ne concerne pas le recrutement des « AVS » : personnel recruté par l'éducation nationale notamment pour l'accompagnement des élèves handicapés (voir fiche spécifique).

Quels employeurs ?

Sont concernés les employeurs du secteur **non marchand** :

- ♦ les **collectivités territoriales** et autres **personnes morales de droit public**
- ♦ les organismes de droit privé à **but non lucratif** (associations, fondations, etc.)
- ♦ les **personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public** (régies de transport, établissements de soins...)

Sous réserve que

- ↪ l'emploi vise à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits
- ↪ l'embauche ne soit pas la conséquence directe du licenciement d'un autre salarié
- ↪ l'employeur soit à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales

L'article 4 de l'arrêté préfectoral du 22 décembre 2017 priorise les employeurs potentiels de salariés en CUI-CAE, listés à l'article L. 5134-21 du code du travail, tout en maintenant la possibilité de recourir à ce dispositif pour l'ensemble des catégories prévues par les textes.

¹ Ces catégories ont été fixées par arrêté du 22 décembre 2017 après avis du Comité de l'Administration Régionale (CAR)

Hormis les employeurs relevant des catégories listées dans cet article (établissements d'enseignement, associations, organismes de droit privé à but non lucratif, communes rurales de moins de 3000 habitants), tout autre employeur devra respecter une condition particulière liée au bénéficiaire : celui-ci devra obligatoirement être bénéficiaire de l'obligation d'emploi en tant que travailleur handicapé.

Quel type de contrat de travail ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de travail de **droit privé**, à durée **indéterminée** ou **déterminée**, dont la **durée hebdomadaire** ne peut être inférieure à **20 heures**².

Le salarié bénéficie des **mêmes conditions de travail** et de toutes les dispositions **légalles et conventionnelles** attachées à ce statut (congrés payés, congrés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, rémunération au moins égale au SMIC ou salaire conventionnel plus favorable etc.).

Les représentants du personnel doivent être informés du recours aux contrats aidés³.

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

La décision d'attribution de l'aide doit être signée **avant** le contrat de travail⁴

Dans le cas d'un contrat de travail à **durée déterminée** :

- le contrat n'a pas l'obligation de justifier d'un motif précis de recours, la signature de la convention suffit à justifier le recours au CDD.
- le contrat de travail doit être **écrit**, comporter l'ensemble des mentions prévues à l'article L. 1242-12 et transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche du salarié⁵.
- l'indemnité de précarité n'est pas due⁶
- **la durée initiale minimale** du contrat est comprise entre 12 et 18 mois selon le profil du salarié⁷
- le nombre de renouvellement n'est pas limité (absence de délai de carence), toutefois, **la durée totale**, renouvellement inclus, est limitée à **24 mois**
- la durée totale du contrat et de l'aide peut être prolongée au-delà, **dans la limite de 60 mois**, après analyse de la situation du salarié et de l'évaluation des actions déjà réalisées, dans les conditions suivantes :
 - pour un salarié âgé de 50 ans ou plus et rencontrant des « difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi »⁸
 - pour un salarié reconnu travailleur handicapé ou bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé
 - pour achever une action de formation en cours
- la durée totale du contrat et de l'aide peut être prolongée au-delà de la limite des 60 mois pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, « jusqu'à la date à laquelle ils

² Sauf exception, pour des personnes rencontrant des difficultés particulières nécessitant un tel aménagement (cf. art. L. 5134-26). L'article L. 3123-14-1 du code du travail ne s'applique pas (temps partiel de 24 heures minimum). L'aménagement du temps de travail est possible dans le respect des articles L. 5134-26 et R. 5134-36 du Code du travail et des conventions collectives ou décrets concernés.

³ Article R. 5134-35 du code du travail

⁴ Articles R. 5134-26 du code du travail

⁵ Cass Soc du 30 nov. 2004 n°02-42284 – Article L. 1242-13 du code du travail.

⁶ Article L. 1243-10 du code du travail (sauf disposition conventionnelle plus favorable)

⁷ Hors recrutements spécifiques : 24 mois pour les CDI, adjoints de sécurité et accompagnement d'élèves handicapés ; 10 mois pour les accompagnements de jeunes en milieu scolaire ; 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine

⁸ Article L 5134-23-1 du code du travail : nouvelle rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « Loi Rebsamen »

sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite⁹ ou pour achever une action de formation en cours, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée.

- le CDD peut être **rompu avant l'échéance** du terme pour l'un des motifs suivants :
 - accord des parties, faute grave d'une des parties, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail
 - embauche du jeune en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1

Quel financement du contrat ?

Pendant la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie, dans la limite de 100 % du SMIC, d'une **exonération des cotisations patronales** sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

L'employeur perçoit, en outre, **une aide à l'insertion professionnelle de l'État** (et du **Conseil départemental** pour les bénéficiaires du RSA) dont les taux (appliqués sur le coût horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance), les durées, ainsi que les catégories de publics ont été fixés par arrêté du 22 décembre 2017 du Préfet de la Région Bretagne, selon le barème suivant :

Public et taux de prise en charge

- **50 %** du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour l'embauche de :
 - **Demandeurs d'emploi de très longue durée** (24 mois d'inscription sur les 36 derniers mois)
 - **Jeunes** âgés de 16 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et en situation de forte précarité
 - Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que **travailleurs handicapés**¹⁰ et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
 - **Demandeurs d'emploi de longue durée seniors** (de 50 ans et plus ayant 12 mois d'inscription sur les 24 derniers mois)
 - Demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés socioprofessionnelles particulières et **résidant dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)**
 - **Demandeurs d'emploi** ayant le statut de **réfugié** ou de **bénéficiaire de la protection subsidiaire**
 - **bénéficiaires du RSA** socle et ayant au moins 12 mois d'inscription lorsque le contrat n'est pas cofinancé par le Conseil départemental concerné
 - **Demandeurs d'emploi** titulaires de **l'allocation de solidarité spécifique (ASS)**, **allocation temporaire d'attente (ATA)**, **allocation adultes handicapés (AAH)**
 - **Personnes** rencontrant des **difficultés particulières d'insertion**, identifiées par les prescripteurs, après validation par les services de l'Etat¹¹

⁹ Article L 5134-25-1 du code du travail : nouvelle rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « Loi Rebsamen »

¹⁰ Au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail à l'exception des situations visées au 5°, 6°, 7° et 8°

► **60 %** du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour l'embauche de :

- **bénéficiaires du RSA** socle lorsque le contrat est cofinancé par le Conseil départemental concerné

Durées de prise en charge

La durée de prise en charge des CAE est fixée à **20 heures hebdomadaires** pour toute la durée de la convention.

La durée de l'aide initiale est comprise **entre 6 et 12 mois**¹², selon l'appréciation du prescripteur, en fonction de la situation du bénéficiaire et de la mise en place d'un parcours de formation, de qualification, de professionnalisation et/ou d'une période d'immersion en entreprise.

Les renouvellements des CAE, dans la limite de la **durée totale de 24 mois**¹³, sont subordonnés aux actions mises en œuvre par les employeurs permettant des parcours qualifiants ou de professionnalisation.

Coût du contrat d'accompagnement dans l'emploi

| Taux de l'aide de l'État (% du SMIC) SMIC : 9,88 € brut au 1er janvier 2018 | 50 % | 60% |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Estimation du coût horaire moyen à la charge de l'employeur (en €) sur la base d'une durée hebdomadaire de 20 H rémunéré au SMIC | Soit 6,5 € 562 € / mois | Soit 5,5 € 476 € / mois |

N.B. : Ce tableau n'a pas vocation à illustrer des cas types, mais bien des cas moyens.

Quel régime d'assurance chômage ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi relève du régime de droit commun de la sécurité sociale et de l'assurance chômage.

Concernant l'assurance chômage :

- ♦ les organismes de droit privé à but non lucratif affilient leurs salariés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi comme tous les autres salariés au régime d'assurance chômage ;
- ♦ les employeurs publics peuvent selon leur statut :
 - assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents (régime de l'auto-assurance).
 - adhérer au régime d'assurance chômage¹⁴.

¹¹ Dans la limite de 5% du nombre de contrats signés

¹² Hors recrutements spécifiques : 24 mois pour les CDI ; 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine

¹³ Sauf cas listés aux articles L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1 du Code du travail

¹⁴ Option révocable (ex : les groupements d'intérêt public) ou irrévocable (ex : les entreprises et sociétés nationales)

Quels engagements ? Quel suivi ?

La convention

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la signature d'une **demande d'aide entre le prescripteur, l'employeur et le salarié.**

Celle-ci :

- ♦ définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion ;
- ♦ fixe les conditions d'**accompagnement dans l'emploi**¹⁵ du bénéficiaire ;
- ♦ détermine les actions de **formation**¹⁶ et de validation des acquis de l'expérience ;
- ♦ désigne un **tuteur** pour l'employeur et un **référent** pour le prescripteur ;
- ♦ prévoit la possibilité de périodes d'immersion dans un autre établissement ;
- ♦ fixe le montant de l'aide de l'État.

Le prescripteur assure un suivi du parcours des bénéficiaires, via des entretiens réguliers.

Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

La convention peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir une PMSMP auprès d'un autre employeur, laquelle devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Chaque PMSMP ne peut excéder 1 mois¹⁷ et doit viser un des 3 objets suivants :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité
- confirmer un projet professionnel
- initier une démarche de recrutement

L'employeur établit une convention de mise en situation professionnelle avec chaque structure d'accueil¹⁸ qui précise notamment :

- La nature des activités qui seront exercées et la description des tâches qui seront effectuées
- Le lieu, les horaires de travail, les dates de début et de fin de la période

La formation

Les actions de formation sont menées dans le cadre des dispositifs de droit commun d'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue (plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, etc.).

A la fin du contrat,

- l'employeur réalise un bilan, délivre une attestation d'expérience professionnelle et notifie au salarié les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)
- en cas de demande de renouvellement ou d'un nouveau contrat aidé, la décision d'attribution d'une nouvelle aide sera subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées précédemment par l'employeur
- en cas non respect par l'employeur de ses engagements, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un

¹⁵ Remobilisation vers l'emploi, aide à la prise de poste, adaptation au poste de travail, élaboration projet professionnel

¹⁶ Acquisition de nouvelles compétences, remise à niveau, pré qualification ou formation qualifiante

¹⁷ Article D 5135-3 du Code du travail. De plus, la durée cumulée de l'ensemble des PMSMP effectuées au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat (article D 5134-50-2 du Code du travail)

¹⁸ Articles L 5134-4 et D 5135-3 du Code du travail

remboursement¹⁹. De plus, le contrat de travail pourra être requalifié par le conseil des prud'hommes en contrat à durée indéterminée de droit commun.

Auprès de qui déposer son offre d'emploi ?

Le dépôt de l'offre s'effectue auprès des services de **Pôle emploi** en agence ou par téléphone au 3995.

Il existe également deux interlocuteurs privilégiés : La **Mission locale** pour recruter un jeune et **Cap emploi** pour recruter un travailleur handicapé.

Qui prescrit et pilote le contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

Pour le compte de l'État, la prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité de **Pôle emploi**, des **missions locales** ou des **Cap emploi**. Des CAE peuvent également être prescrits pour le compte des **Conseils départementaux** qui assurent une prise en charge avec l'Etat pour les CAE conclus avec des bénéficiaires du RSA.

Le pilotage du contrat d'accompagnement dans l'emploi est assuré sous l'autorité du Préfet de Région. Ce dernier fixe notamment les niveaux d'aide de l'État applicables à ce contrat.

¹⁹ Article R. 5134-29 du Code du travail