

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Observation préalable : Créé par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur au 1er janvier 2010, dans les départements d'Outre-Mer l'entrée en vigueur étant prévue le 1er janvier 2011. Ce nouveau contrat prend la forme d'un CAE pour les employeurs du secteur non marchand et d'un CIE pour les employeurs du secteur marchand. Les CAE conclus avant le 1er janvier 2010 restent régis par les dispositions antérieures présentées dans cette fiche et ce jusqu'au terme de la convention. La prolongation de la convention CAE postérieurement au 1er janvier 2010 devra s'effectuer sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CUI-CAE. Pour en savoir plus sur le CUI-CAE, consultez notre fiche dans la rubrique mesures d'aides à l'emploi :

[contrat unique d'insertion - cae 01.html](#)

Textes de référence Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail Articles L 5134-20 et suivants du Code du Travail. Décret n°2006-342 du 22 mars 2006 Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux Lettre circulaire Acoff n°2006-090 du 4 août 2006

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Champ d'application du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Il s'adresse aux employeurs suivants : - Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public - Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public - Les organismes de droit privé à but non lucratif Il peut être conclu avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Mise en oeuvre

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le pôle emploi, pour le compte de l'Etat, et l'employeur, qui fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne embauchée. La convention est établie selon le modèle CERFA n°12497*01. L'un des volets de la convention doit être transmis par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève. Les avenants à la convention doivent être établis sur le même formulaire que celui utilisé pour la convention initiale.

La durée de la convention ne peut excéder le terme du contrat de travail qui est à durée déterminée (soit 24 mois maximum). La convention peut être renouvelée deux fois, dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Le renouvellement est accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

Forme et durée du contrat

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat à durée déterminée de droit privé dont la durée 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. 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.

Rémunération

En contrepartie de son travail, le bénéficiaire du contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit une rémunération au moins égale au produit du Smic par le nombre d'heures effectuées, en l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Aide de l'Etat

L'employeur peut bénéficier d'aides de l'Etat, dont le montant ne peut excéder 95 % du taux brut du SMIC par heure travaillée dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures. Ce montant, fixé chaque année par un arrêté du préfet de région, tient compte notamment : - de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle - du statut des employeurs - du secteur d'activité - de la situation des bassins d'emploi - des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires. Ces aides sont versées mensuellement et par avance par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea) pour le compte de l'Etat.

Exonérations sociales

L'embauche sous contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit à l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, et d'allocations familiales pendant la durée de la convention. 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 au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008, - les cotisations salariales, - le FNAL, - le versement transport, - la contribution solidarité autonomie, - la CSG et la CRDS.

Rupture anticipée du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu : - de rembourser au Cnasea, l'intégralité des aides déjà perçues - de verser aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat. 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. Toutefois, lorsque le contrat est rompu avant la fin de la convention pour l'un des motifs suivants : - faute du salarié - force majeure - licenciement pour inaptitude médicalement constatée - rupture au titre de la période d'essai - rupture du fait du salarié ou de rupture anticipée d'un CDD résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties - embauche du salarié par l'employeur,

- les aides de l'Etat reçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement,
- les cotisations patronales de sécurité sociale exonérées au titre du CAE n'ont pas à être versées à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Dénonciation de la convention

Lorsque l'employeur ne respecte pas la convention, le pôle emploi peut décider de la dénoncer. En cas de dénonciation, l'employeur est tenu de verser les cotisations patronales de Sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions qui suit la notification de la dénonciation à l'employeur. Il est également tenu de rembourser les aides perçues.

Principe de non-cumul

L'aide de l'Etat ainsi que l'exonération des cotisations sociales attachées à la conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peuvent se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.