

Montreuil, le 22/07/2010

**ACOSS
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION, DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE**

LETTRE CIRCULAIRE N° 2010-080

OBJET : Loi n° 2008-1249 du 1^{er} 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.

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, a créé le contrat unique d'insertion pouvant être conclu dans le secteur marchand et dans le secteur non marchand. Ces conditions de conclusion du contrat entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Elles sont précisées par le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion.

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n° 2005-048 du 3 mars 2005

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion :

- crée un nouveau dispositif appelé « contrat unique d'insertion » (article 21) qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 ; ce nouveau contrat prend la forme d'un contrat initiative emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand.
- modifie, à compter du 1^{er} janvier 2010, les dispositions applicables aux CIE (article 23) et aux CAE (article 22). Toutefois, il convient de souligner que le régime de ces deux contrats n'est pas modifié sur le fond : le CIE continue d'ouvrir droit à une aide financière uniquement, sans exonération spécifique de cotisations sociales alors que le CAE, conclu à compter du 1^{er} octobre 2010, ouvre droit à une aide financière et à une exonération spécifique de cotisations sociales dont le montant et la nature sont identiques à ceux prévus pour les CAE en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009.

- abroge, à compter du 1^{er} janvier 2010, le contrat d'avenir (CAV) et le Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) (articles 23, 28 et 31).

Les CIRMA et les CAV conclus avant le 1^{er} janvier 2010 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ou prolongation au-delà du 1^{er} janvier 2010.

Le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 précise les modalités d'application du contrat unique d'insertion.

1. CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

11. CONVENTIONNEMENT

Le Contrat unique d'insertion est constitué :

1. d'une convention individuelle de contrat unique d'insertion conclue entre l'employeur, le salarié et :
 - soit, pour le compte de l'Etat, Pôle Emploi, ou un des organismes privés ou publics fournissant des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les entreprises de travail temporaire ou les agences de placement privées visées à l'article L 5323-1 du code du travail ;
 - soit, lorsque la convention concerne un bénéficiaire du Revenu de solidarité active (RSA), le Président du Conseil Général ou l'organisme à qui il délègue cette compétence. Le département signe dans ce cas, préalablement à la conclusion des conventions individuelles, une convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'Etat fixant le nombre d'embauches de bénéficiaires du RSA dans le cadre du CUI financé par le département, les modalités de financement et taux d'aide applicables, les actions d'accompagnement ayant pour objet de favoriser durablement l'insertion des salariés embauchés. Le président du Conseil Général transmet à l'Etat toute information permettant le suivi du CUI.

La convention individuelle de ce CUI prévue aux articles L.5134-19-1 et R.5134-17 est établie selon le modèle du CERFA n° 13998*01.

Le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion précise notamment les modalités de recours contre une décision de refus de conventionnement (R. 5134-15 du code du travail) ainsi que les éléments que la convention individuelle doit comporter (R. 5134-17 du code du travail).

2. d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié

12. SECTEUR NON MARCHAND : CUI SOUS FORME DE CAE

La conclusion d'une nouvelle convention est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au terme d'un contrat aidé antérieur.

Le CAE est un contrat à durée déterminée (d'au moins 6 ou 3 mois selon le cas) ou à durée indéterminée conclu pour une durée hebdomadaire de 20 heures au moins. Il vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et prévoit des actions d'accompagnement et, le cas échéant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur.

Le champ des employeurs éligibles au CAE n'est pas modifié : sont visés les employeurs du secteur non marchand, c'est-à-dire les collectivités territoriales, les personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de gestion d'un service public, qui concluent une convention individuelle avec l'Etat ou le Président du Conseil Général et le bénéficiaire du contrat.

Le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion apporte des précisions sur :

- les formalités liées à la demande initiale de convention individuelle qui doit être préalable à la conclusion du contrat de travail,
- les conditions dans lesquelles la convention liée au CAE peut être prolongée (sur demande préalable adressés à l'autorité signataire de la convention),
- les modalités d'exécution de la convention,
- le calcul de la rémunération du salarié en CAE en cas de modulation de la durée du travail,
- la procédure selon laquelle l'autorité signataire peut dénoncer la convention individuelle,
- les modalités de désignation du référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CAE,
- les modalités de versement et de financement de l'aide attachée au CAE ainsi que le taux de prise en charge de l'aide par le département lorsque celui-ci participe à son financement,
- le montant de l'exonération de cotisations attachée au CAE.

13. SECTEUR MARCHAND : CUI SOUS FORME DE CIE

La conclusion d'une nouvelle convention individuelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au terme d'un contrat aidé antérieur.

La convention CIE ne peut pas être conclue en cas de licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche, si l'embauche vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, si l'employeur n'est pas à jour dans le versement de ses cotisations et contributions sociales.

Le CIE est un contrat à durée déterminée (d'au moins 6 ou 3 mois selon les cas) ou à durée indéterminée conclu pour une durée hebdomadaire de 20 heures au moins. Il vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Le CIE conclu pour une durée déterminée peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois ou de 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'Allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'Allocation adulte handicapé (AAH) pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Les précisions apportées par le décret à propos du CIE sont identiques à celles prévues pour le CAE en ce qui concerne :

- les formalités liées à la demande initiale de convention individuelle,
- les conditions dans lesquelles la convention liée au CIE peut être prolongée,
- les modalités d'exécution de la convention,
- les conditions dans lesquelles le CIE peut être prolongé,
- les modalités de désignation du référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CIE,
- la procédure selon laquelle l'autorité signataire peut dénoncer la convention individuelle.

2. AIDES DE L'ETAT ET EXONERATIONS

21. CUI SOUS FORME DE CAE

211. Aide financière

L'employeur ayant conclu une convention de CAE bénéficie d'une aide financière modulable dont le montant ne peut excéder 95% du montant brut du SMIC, par heure travaillée, dans la limite de la durée légale. Le département peut être amené à participer au financement de cette aide si le CAE a été conclu avec un salarié bénéficiaire du RSA avant son embauche.

Le montant de l'aide financière est fixé par arrêté du Préfet de région.

212. Exonérations

L'employeur ayant conclu une convention de CAE bénéficie:

- d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues, pendant la durée de la convention de CUI quelle que soit la durée du contrat de travail, sur la partie de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale mensuelle ou conventionnelle lorsqu'elle est inférieure.

A titre exceptionnel, une convention de CAE conclue par un atelier ou chantier d'insertion avec un salarié âgé de 50 ans et plus ou un travailleur handicapé rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle peut être prolongée sans limitation de durée, par avenants successifs d'un an au plus (R.5134-34 Code du travail). Dans ce cas, il y a lieu d'accorder l'exonération pendant toute la durée de la convention.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié par l'employeur. 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 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 de la conventionnelle applicable à l'établissement.

- d'une exonération de la taxe sur les salaires de la taxe d'apprentissage, des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

213. Conséquences sur l'exonération en cas de rupture anticipée

La rupture du CAE à l'initiative de l'employeur avant le terme de la convention implique l'obligation pour l'employeur 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 (R.5134-50 du code du travail), sauf dans certains cas de rupture limitativement énumérés :

- licenciement pour faute grave,
- licenciement pour force majeure,
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée,
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire,
- rupture du contrat dans le cadre d'une période d'essai,
- rupture conventionnelle homologuée,
- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties,
- rupture anticipée pour faute grave ou faute majeure,

214. Non cumul

Les aides et exonérations attachées au CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

22. CUI SOUS FORME DE CIE

221. Aide financière

Le montant de l'aide accordée par l'Etat au titre du CIE est fixé chaque année par arrêté du préfet de région.

Les embauches effectuées dans le cadre d'une convention CIE ouvrent droit à une aide financière modulable dont le montant ne peut excéder 47 % du montant brut du SMIC par heure travaillée dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Le département peut être amené à participer au financement de cette aide si le CIE a été conclu avec un salarié bénéficiaire du RSA avant son embauche. Le CIE n'ouvre droit à aucune exonération spécifique de cotisations sociales.

Le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 précise :

- les modalités de versement et de financement de l'aide attachée au CIE ainsi que le taux de prise en charge de l'aide par le département lorsque celui-ci participe à son financement,
- les conséquences sur le bénéficiaire de l'aide et de la résiliation de la convention prononcée par l'autorité signataire, de la rupture anticipée du CIE avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, de la suspension du contrat, du licenciement (voir cas définis plus haut 2.1.3).

222 Exonération

Il n'y a pas d'exonération spécifique prévue dans les textes.

Les embauches en CIE ouvrent droit aux exonérations de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale, notamment la réduction dite « Fillon ». Toutefois, les exonérations applicables en ZFU, en ZRR ou en ZRU n'étant pas cumulables avec une autre aide à l'emploi, l'employeur devra opter soit pour l'exonération applicable à ce titre, soit pour l'aide au titre du CIE.

3. SUPPRESSION DES CONTRATS D'AVENIR ET DU CIRMA

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 a abrogé, à compter du 1^{er} janvier 2010, le contrat d'avenir et le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) (article 23, 28 et 31) : les CIRMA et contrats d'avenir (CAV) conclus avant le 1^{er} janvier 2010 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ou prolongation au-delà du 31 décembre 2009.

4. ENTREE EN VIGUEUR DU CUI

41. Métropole

Le CUI est en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

42. Départements d'Outre Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre et Miquelon

Dans les départements et collectivités d'outre-mer, la loi du 1^{er} décembre 2008 a prévu que ces dispositions entreraient en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Les dispositions du décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi restent applicables dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, jusqu'à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion sur ces territoires, en application de l'article 29 de la loi du 1^{er} décembre 2008.

Continueront donc à s'appliquer en Outre-mer jusqu'au 31/12/2010, les CAE du plan de cohésion sociale, les contrats d'avenir et les contrats d'insertion- revenu minimum d'activité, et les contrats spécifiques outre-mer et CAE-DOM.

5. MODALITES PRATIQUES

Le CUI ne modifie pas les règles d'exonération et d'aides initialement mises en place. En conséquence, les modalités déclaratives ne sont pas changées.

En ce qui concerne le CIE, les rémunérations sont soumises à cotisations au taux de droit commun, le texte ne prévoyant qu'une aide financière.

Pour les CAE, l'employeur continue à utiliser les codes types de personnel suivants sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations :

- CTP 420 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas général ;
- CTP 421 : contrat d'accompagnement dans l'emploi Alsace-Moselle ;
- CTP 422 : contrat d'accompagnement dans l'emploi cas particulier.

Le Directeur

Pierre RICORDEAU