



CUI-CAE

Note de synthèse sous forme de questions/réponses

Sauf mention contraire, les références de cette note sont la « Lettre d'information juridique » n°146 parue en juin 2010

Le contrat unique d'insertion (CUI) annoncé en octobre 2007 est entré en application le 1er janvier 2010. Auparavant il existait 2 types de contrats aidés dans le secteur non-marchand, le CAE (contrat d'accès à l'emploi) pour l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et le CAV (contrat d'avenir) pour les bénéficiaires des minimas sociaux. Les CAV, abrogés au 1er janvier 2010, se sont transformés en CAE-CUI en cas de renouvellement de contrat.

L'existence d'un contrat aidé unique serait, selon le gouvernement, une simplification et la suite logique de la mise en place du RSA.

Dans quel cadre exercent les CUI-CAE ?

Seuls les emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits peuvent donner lieu à la conclusion d'un CUI-CAE. Le poste de travail doit avoir un contenu permettant au salarié d'acquérir une expérience professionnelle réelle, qu'il pourra ensuite faire valoir sur le marché du travail.

Quelle est la procédure de recrutement ?

Lorsque l'employeur est un établissement public, notamment un EPLE, une délibération du conseil d'administration doit autoriser le chef d'établissement à conclure et exécuter la convention individuelle.

Chaque recrutement doit faire l'objet d'une déclaration préalable d'embauche auprès de l'URSSAF 8 jours avant la date prévisible d'embauche.

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant embauche, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (examen effectué par un médecin agréé de l'administration).

La convention individuelle et le contrat de travail

Le CAE-CUI est constitué par une convention individuelle et un contrat de travail. La convention doit être conclue préalablement au contrat de travail, entre l'employeur, le bénéficiaire et l'organisme prescripteur (pôle emploi ou conseil général si la convention concerne un bénéficiaire du RSA). La convention individuelle ouvre droit à une aide financière à l'employeur.

La convention individuelle doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires énumérées à l'article R.5134-17 du code de travail. Elle fixe notamment les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel, elle prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel ainsi que la possibilité de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou de plusieurs employeurs.

La convention désigne un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié et un tuteur parmi les personnels qualifiés (choisi par l'employeur).

Tout contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, signé et transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, et comporter un certain nombre de mentions obligatoires (art. 1242-12 et 1242-13 du code du travail, voir le modèle de contrat).

L'employeur est l'établissement qui a procédé au recrutement.

Le rôle de tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction », dans les faits ce sont les directeurs et directrices d'écoles qui sont ainsi désignés tuteurs, quelquefois sans le savoir précisément. Il est chargé « d'aider informer le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire, d'assurer la liaison avec le référent (chargé lui d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié) et enfin de participer à l'élaboration de l'attestation

d'expérience professionnelle remise au salarié à l'issue de son contrat ». Le ministère de l'emploi devrait préciser le rôle du tuteur « ultérieurement ».

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation des CUI ? *(source DAF)*

La formation est obligatoire et doit être prévue au contrat. La convention individuelle passée entre l'employeur et l'agent recruté en CUI doit prévoir des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-22 du code du travail.

Une formation permettant de développer les compétences de l'agent, quelque soit son statut. Le bénéficiaire doit pouvoir suivre à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 6314-1 du code du travail).

D'une durée de 80 heures (article D. 6324-1-1 du code précité), cette formation doit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (se reporter au site Internet du répertoire des qualifications professionnelles <http://www.cncp.gouv.fr>), ou doit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle. Elle peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail (article 5134-22 du code du travail). Le préfet de région peut moduler les prises en charge de l'Etat selon la nature des formations mises en œuvre. Des formations peuvent également être proposées par la région dans le cadre de ses compétences.

Le financement des frais d'inscription au CNED peut être pris en charge sous réserve d'une formation axée vers une insertion professionnelle durable, d'une compatibilité des modalités de formation avec les besoins en formation des agents. Des exemples de financement (enveloppe académique spécifique, utilisation du fond social européen, contrat de plan Etat-Région...) existent mais restent insuffisamment répandus.

Quelle protection sociale (congrés payés, sécu, assurance chômage) ?

Le salarié bénéficie d'un droit à congé à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif. Selon les termes du contrat de travail, ces congés sont pris durant les périodes de vacances scolaires pour nécessité de service. Leurs dates sont définies en accord avec le salarié et communiquées deux mois à l'avance.

Les CUI-CAE, salariés de droit privé recrutés par les EPLE, sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, assurances vieillesse et allocations familiales. L'employeur doit affilier également les affilier au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

Quelle durée du contrat de travail ?

Au sein du ministère de l'éducation nationale, seuls des CAE-CUI à durée déterminée sont proposés. La durée du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. Le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois, voire de 5 ans si certaines conditions particulières sont remplies (salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou une personne reconnue travailleur handicapé).

Est-il possible de moduler le temps de travail des CUI ? *(source DAF)*

La durée hebdomadaire du travail peut être modulée sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, à condition qu'elle ne soit pas supérieure à la durée légale hebdomadaire, c'est-à-dire 35 heures et que cela soit précisé au contrat de travail.

La modulation du temps de travail est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié puisque le nombre d'heures de travail effectuées doit être égal à la durée de travail mentionnée dans le contrat.

Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. La durée hebdomadaire modulée ne peut être supérieure à la durée légale du temps de travail.

Ce programme prévisionnel peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de quinze jours au moins.

A quelle période se prennent les congés payés ?

Les dates de congés payés (à hauteur de 2 jours et demi par mois de travail) sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service, en fonction des congés scolaires. On ne peut imposer que tous les congés soient pris durant les vacances.

Les dates de congés définies par le responsable hiérarchique, en accord avec le salarié, sont communiquées à celui-ci au moins deux mois avant la date d'ouverture de la période de droit à congé. Elles ne peuvent plus être modifiées un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Qui paye le salaire des CUI ?

(source DAF)

Le salaire d'un CUI avec un contrat de 20 heures hebdomadaires (au 1^{er} janvier 2010) est de 632,93 euros nets. La part du ministère de l'éducation nationale est de 181,92 euros (10% du smic horaire brut et les charges patronales), celle de l'Etat par le biais du ministère de l'emploi est de 690,55 euros (90% du smic horaire brut). Par ailleurs, l'Etat est exonéré des charges concernant les assurances maladie, vieillesse et familiale.

Si le salarié bénéficie du RSA, le conseil général prend en charge une partie du financement du CUI à hauteur de 400,7 euros. La part de l'Etat passe à 290,48 euros et celle du MEN ne varie pas. Avec la baisse de prise en charge par l'Etat à 80% du salaire brut, la part du MEN passe à 258,65 euros. Il est prévu que cette part passe à 70% au 1^{er} janvier 2011.

Peut-on mettre fin au contrat de travail avant son terme ?

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. L'employeur doit alors remettre un certain nombre de documents au salarié : une attestation d'expérience professionnelle, un certificat de travail, une attestation pôle emploi.

Avec le CUI, en plus de la réglementation classique des CDD, le salarié peut rompre le contrat de travail à son initiative (article L.5134-28 du code du travail) lorsqu'il a la possibilité d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

Si le contrat est rompu de façon unilatérale, et illégale, à l'initiative de l'employeur, celui ci devra rembourser intégralement les aides financières et exonérations accordées. Si le salarié démissionne, cela peut donner lieu au versement de dommages et intérêts à l'employeur.

Le cumul d'emploi est-il possible ?

Oui, toutefois la durée maximale hebdomadaire ne peut dépasser:

- 48 heures sur une même semaine ;
- 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Les salariés ont-ils un délai de carence en cas de congés maladie ?

Oui, les personnes embauchées sous CUI sont régies par les règles du droit privé. De ce fait, lorsqu'elles interrompent leur travail pour raison de maladie, ce sont les dispositions du régime général du code de la sécurité sociale qui doivent être appliquées. Toutefois, une personne embauchée sous CUI peut adhérer à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN). Dans cette dernière hypothèse, elle bénéficie d'une indemnisation pendant le délai de carence de trois jours et d'un complément aux indemnités journalières.

Quel droit syndical pour ces personnels ?

L'exercice du droit syndical est un droit et une liberté garantis par la Constitution. Les personnels embauchés en CUI relèvent des dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 5.

En ce qui concerne les réunions syndicales d'information peuvent être organisées pendant le temps de service, soit 2 demi-journées par année scolaire.

Les agents employés sous CUI peuvent-ils se voir imposer du temps de travail supplémentaire au titre de la "journée de solidarité" ?

Non. Si réglementairement cette contribution existe et devrait se limiter à 2 heures pour les CUI, en pratique, et en accord avec le ministère chargé de l'Emploi, les CUI en sont exonérés.