



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Annexe 9 : Projet de Contrat Unique d'Insertion

DEMANDE D'AIDE

Art. L. 5134-19-1 du code du travail

- POUR LE COMPTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL
 POUR LE COMPTE DE L'ETAT

Cadre rése

Secteur marchand (CIE)

Si le financeur est le conseil départemental, n° de convention d'objectifs

Date d'initialisation : _____

Code prescripteur : _____

L'EMPLOYEUR	
Dénomination, raison sociale :	N° SIRET :
Enseigne :	Code NAF2 :
Adresse :	Statut de l'employeur : Association
Tél :	Effectif salarié au 31 décembre :
Courriel :	
Adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, si différente de l'adresse ci-dessus	
Adresse :	Organisme de recouvrement des cotisations sociales : <input type="checkbox"/> URSSAF <input type="checkbox"/> MSA <input type="checkbox"/> AUTRE
Tél :	Assurance chômage <input type="checkbox"/> L'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic <input type="checkbox"/> L'employeur assure lui-même ce risque
Courriel :	

L'employeur déclare sur l'honneur être à jour des versements de ses cotisations et contributions sociales et que l'embauche ne vise pas à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. De plus, si CIE, l'employeur déclare sur l'honneur qu'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

LE SALARIE	
M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Nom de famille	Numéro IDE : <i>(si salarié inscrit à Pôle emploi)</i>
Nom d'usage :	Né(e) le
Prénoms :	à
Adresse du salarié :	NIR :
Tél :	Nationalité : <input checked="" type="checkbox"/> France <input type="checkbox"/> Union européenne <input type="checkbox"/> Hors Union européenne
Courriel :	
Si bénéficiaire du RSA, n° allocataire : _____	relève de : <input type="checkbox"/> CAF <input type="checkbox"/> MSA

SITUATION DU SALARIE AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation : 70 Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire

Le salarié est-il inscrit à Pôle emploi ? Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois de 12 à 23 mois 24 mois et plus

Le salarié est-il sans emploi ? Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois de 12 à 23 mois 24 mois et plus

Le salarié est-il bénéficiaire : ASS : oui [] non RSA financé par le conseil départemental : oui [] non si oui, majoré : oui non

AAH : oui [] non ATA : oui [] non

Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois de 12 à 23 mois 24 mois et plus

(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/06/2009 en RMI ou API)

Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? oui [] non

Un exemplaire de ce document est conservé par l'employeur et le salarié. L'original est conservé par le prescripteur.

La présente annexe doit conduire les signataires à s'engager sur une liste limitative de compétences que le poste faisant l'objet d'un recrutement en CUI doit permettre de développer. Le choix des compétences retenues doit tenir compte du projet professionnel du bénéficiaire du contrat et des besoins du marché du travail. L'objectif est de permettre au salarié de pouvoir, à l'issue du contrat, se prévaloir d'une expérience professionnelle fondée sur l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être, valorisables auprès de l'ensemble des employeurs.

COMPETENCES A DEVELOPPER (3 à 6)

Lister a minima 3 compétences professionnelles

1) SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

-
-
-
-
-
-

Pour déterminer les compétences professionnelles qui doivent être développées durant le CUI-CAE, vous vous référerez au répertoire opérationnel des métiers et des emplois, produit par Pôle emploi, tel que prévu par l'article 1 du décret n° 2017-331 du 14 mars 2017, qui associe à chaque code ROME une liste de compétences. Les fiches métiers sont disponibles sur le site de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr/fiches-metiers.

2) SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Autonomie | <input type="checkbox"/> Persévérance |
| <input type="checkbox"/> Capacité à fédérer | <input type="checkbox"/> Prise de recul |
| <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation | <input type="checkbox"/> Réactivité |
| <input type="checkbox"/> Capacité de décision | <input type="checkbox"/> Rigueur |
| <input type="checkbox"/> Curiosité | <input type="checkbox"/> Sens de l'organisation |
| <input type="checkbox"/> Force de proposition | <input type="checkbox"/> Sens de la communication |
| <input type="checkbox"/> Gestion du stress | <input type="checkbox"/> Travail en équipe |

3) PRECISION QUANT A LA FORMATION ENVISAGEE DURANT LE CUI CAE

Formacode : 44041 Libellé : petite enfance

Durée : 10 (en heures)

Le formacode peut être recherché sur le site : <https://formacode.centre-info.fr/consultation-.html>

Adresse mail du bénéficiaire du contrat : roxane.ekoman@gmail.com

Adresse mail du tuteur désigné par l'employeur : ALDERHEIKE.JE@GMAIL.COM

OPCA de l'employeur :

L'employeur s'engage à mettre en œuvre, en faveur du salarié recruté en CUI, des actions d'accompagnement, de tutorat et de formation, en lien avec l'OPCA ou l'organisme de formation de la branche. Ces actions doivent notamment permettre au salarié d'acquérir les compétences et qualités professionnelles listées ci-dessus. Il s'engage à répondre aux sollicitations du prescripteur relatives au suivi du contrat. Le respect de cet engagement fera l'objet d'une évaluation par le référent chargé du suivi personnalisé du salarié en CUI. En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur devra rembourser l'aide perçue au titre du CUI.

A le 02/07/2021

Signature de l'employeur

Signature du salarié

Signature du référent du suivi personnalisé

NOTICE D'INFORMATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La présente notice a pour objectif d'exposer les principales caractéristiques du contrat unique d'insertion et d'informer l'employeur des obligations réglementaires qui lui incombent.

Le contrat unique d'insertion s'inscrit dans le cadre des articles L. 5134-19-1 et R. 5134-14 à R. 5134-17 du code du travail pris en application de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Il vise à permettre l'insertion professionnelle d'une personne sans emploi et ayant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Il est constitué d'une aide à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

Nature du contrat de travail

Le contrat unique d'insertion est un contrat qui se décline sous la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi, en application de l'article L. 5134-20 du code du travail dans le secteur non marchand et sous la forme du contrat initiative emploi, en application de l'article L. 5134-65 du code du travail dans le secteur marchand.

Il est conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps complet. Il peut être conclu pour une durée minimale de 6 mois (ou trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine), pouvant être renouvelé dans la limite de 24 mois. Cette durée maximale peut être prolongée sous conditions et à titre exceptionnel.

La durée hebdomadaire peut être comprise entre 20 et 35 heures. Cependant le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut prévoir une durée moindre pour les salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

Obligations de l'employeur

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations.

Il doit mettre en oeuvre, pour le salarié recruté en CUI, des actions d'accompagnement professionnel, de tutorat, de formation et de validation des acquis. Si le contrat unique d'insertion est conclu sous la forme d'un CAE, l'employeur doit réaliser au moins une action d'accompagnement professionnel et une action de formation. Si le contrat unique d'insertion est conclu sous la forme d'un CIE, l'employeur doit réaliser au moins une action d'accompagnement professionnel.

Il désigne un tuteur dès le dépôt de la demande d'aide. Ce dernier doit en particulier assurer un suivi régulier du salarié pendant toute la période sur laquelle porte l'aide, en lien avec le prescripteur et le référent chargé de l'accompagnement du salarié.

Il suit régulièrement la progression du salarié en formalisant les progrès constatés dans l'attestation d'expérience professionnelle, remise au salarié un mois au plus tard avant le terme du contrat.

En cas de prolongation de l'aide, il joint un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation ainsi qu'un recensement des actions prévues pendant la prolongation.

Lorsque l'organisme prescripteur le demande, l'employeur transmet le contrat de travail sous peine de suspension de l'aide à l'insertion professionnelle.

Aide financière attachée au contrat

L'aide de l'Etat est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP). Le conseil départemental ou tout autre organisme qu'il conventionne à cet effet verse mensuellement son aide, lorsque le salarié embauché dans le cadre d'un CUI est un bénéficiaire du revenu de solidarité active.

Le montant de l'aide, fixé par arrêté du préfet de région, est exprimé en pourcentage du SMIC horaire brut. Le conseil départemental peut décider de fixer un taux supérieur à celui retenu par l'autorité administrative. Le taux de prise en charge effectif est applicable pendant la période d'exécution du CUI.

L'employeur doit communiquer à l'ASP les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié. Il remplit cette obligation mensuellement et par voie électronique, sauf impossibilité technique.

Exonérations de cotisations

Le contrat unique d'insertion dans sa déclinaison non marchande (CAE) donne lieu à exonération de la part patronale de cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires versés (dans la limite du SMIC), due au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Il donne également lieu à exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Rupture, suspension et modifications du contrat unique d'insertion : conséquences sur le versement des aides

L'employeur doit signaler, dans un délai de 7 jours, à l'ASP et le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil départemental, et à l'organisme prescripteur, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide et tout élément de nature à en justifier. Il transmet cette information par voie électronique, sauf impossibilité technique. Lorsque le contrat unique d'insertion est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée par courrier et sans délai à l'ASP et le cas échéant, à l'autre organisme chargé du versement de l'aide du conseil départemental, et à l'organisme prescripteur.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide, ne correspondant pas aux cas mentionnés aux articles R. 5134-46 et R. 5134-47, R. 5134-69 et R. 5134-70, le versement de celle-ci est interrompu de plein droit.

Il est alors tenu de reverser l'intégralité des sommes déjà perçues, ainsi que les cotisations sociales de sécurité sociale ayant fait l'objet d'une exonération. 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.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de déclarations inexactes ou de non respect par l'employeur des dispositions réglementaires et des dispositions de la demande d'aide.