

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Les contrats aidés ont été transformés en janvier 2018 en parcours emploi compétences (PEC) dans le but d'inclure durablement dans l'emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Le parcours emploi compétences est autorisé uniquement dans le secteur non-marchand (employeurs publics et associations).

Il prend la forme d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement vers l'emploi ([CUI-CAE](#)).

Dans ce nouveau cadre, la prescription de [CUI-CIE](#) n'est autorisée que dans les départements d'Outre-mer ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM). Les CUI-CIE prescrits au titre des CAOM sont entièrement financés par le conseil départemental.

Pour les employeurs du secteur marchand, le contrat unique d'insertion prend donc la forme, en métropole, d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE).

Pour ce contrat une aide de l'État est prévue.

Les modalités d'application de ce contrat sont présentées dans cette fiche.

Pour les employeurs du secteur non marchand, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Le CUI-CAE ouvre droit à une aide de l'État.

[Pour en savoir plus concernant le CUI-CAE.](#)

Employeurs et salariés concernés

Employeurs concernés

Peuvent conclure un CUI-CIE :

- Les employeurs qui cotisent au régime d'assurance chômage :
 - employeurs affiliés au régime d'assurance chômage ;
 - entreprises, sociétés et organismes en régime d'auto assurance tels que :
 - les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ;
 - les sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire ;
 - les chambres consulaires : chambres de commerce et de métiers, pour leur personnel non statutaire ;
 - les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture ainsi que les établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture ;
- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
- Les employeurs de pêche maritime.

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles aux aides attribuées au titre du contrat de [CUI-CIE](#).

Salariés concernés

Le CUI-CIE est réservé aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il n'y a pas de condition liée à l'âge du bénéficiaire.

Aides de l'État et conditions

Important

L'embauche sous [CUI-CIE](#) ne peut pas avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

Une aide à l'insertion professionnelle peut être versée sous certaines conditions.

La décision d'attribution de cette aide est prise

- soit, pour le compte de l'État, par Pôle emploi, la mission locale pour les moins de 26 ans ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- soit par le président du conseil départemental lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du [RSA](#) financé par le département.

L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'État ou par le département (si elle est attribuée pour un bénéficiaire du RSA).

Pour obtenir le versement de l'aide financière, une demande mentionnant les modalités d'application concrète des engagements réciproques doit être remplie à l'aide du formulaire cerfa n° 14818*03 disponible sur le site service-public.fr.

L'aide ne peut être attribuée lorsque

- l'employeur a procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche ;
- l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ;
S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'État ou par le président du conseil départemental.
La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;
- l'employeur n'est pas à jour du versement des cotisations et contributions sociales.

En cas de suspension ou de rupture anticipée du contrat de travail, l'employeur doit informer l'organisme chargé de verser l'aide.

Nature et durée du contrat

La conclusion du [CUI-CIE](#) n'est possible qu'après l'obtention de la décision d'attribution de l'aide.

Le contrat de travail

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée ([CDD](#)), soit à durée indéterminée ([CDI](#)). La durée de ce contrat 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.

Elle peut être de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de

l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.
La durée hebdomadaire du travail ne doit pas être inférieure à 20 heures.

Décompte de l'effectif

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

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Les titulaires d'un CUI-CIE doivent faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

Principe de non-cumul

Les embauches sous [CUI-CIE](#) ne bénéficient pas d'une exonération spécifique attachée à ce contrat.

Le CUI-CIE ouvre droit à la [réduction générale](#).

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la/le-contrat-unique-dinsertion-cui/le-contrat-unique-dinsertion---1.html>