

Source : <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--co.html>

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Au 1^{er} janvier 2018, les contrats aidés sont transformés 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](#)).

Le CUI-CAE ouvre droit à une aide de l'Etat. L'exonération de cotisations patronales spécifique au CUI-CAE est supprimée au 1^{er} janvier 2019. Les employeurs éligibles peuvent appliquer la [réduction générale des cotisations](#) selon le calendrier de droit commun (1^{er} janvier puis 1^{er} octobre 2019).

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

Si vous relevez du secteur marchand, consultez notre fiche sur le [CUI-CIE](#).

Employeurs et salariés concernés

Peuvent conclure un CUI-CAE

- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public,
- les employeurs relevant du secteur non marchand ayant conclu un emploi d'avenir ou un emploi d'avenir professeur,
- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public.

Bénéficiaires

Le [CUI](#) ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi 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'Etat et conditions

Important

L'embauche sous [CUI-CAE](#) ne peut 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'Etat, 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'Etat 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*02 disponible sur le site service-public.fr](#).

L'aide ne peut être attribuée lorsque

- l'embauche vise à remplacer 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'Etat 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'exonération cesse à compter de la décision de retrait de l'attribution de l'aide ;
- l'employeur n'est pas à jour du versement des cotisations et contributions sociales.

Nature et durée du contrat

La conclusion du [CUI-CAE](#) 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 à durée déterminée ([CDD](#)) ou à durée indéterminée ([CDI](#)).

Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'Etat.

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 ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du [RSA](#), l'allocation de solidarité spécifique ([ASS](#)), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

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.

Décompte de l'effectif

Pendant la durée d'attribution de l'aide financière, les titulaires d'un CUI-CAE 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-CAE doivent faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

Exonération

L'exonération de cotisations patronales spécifique au [CUI-CAE](#) est supprimée au 1^{er} janvier 2019. Les employeurs éligibles peuvent appliquer la [réduction générale des cotisations](#) selon le calendrier de droit commun (1^{er} janvier puis 1^{er} octobre 2019).

Modalités déclaratives

Les rémunérations doivent être déclarées sur le [CTP](#) 100. La réduction générale de cotisations doit être déclarée à l'aide du CTP 671.

Principe de non-cumul

Les aides et les exonérations prévues au titre du [CUI-CAE](#) ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.