



## Demande contrat cae dans le prive

Par **aiside**, le **17/12/2011** à **16:44**

Bonjour, j'ai effectué un cae de aout 2010 au 28 aout 2011. et apres mon cae mon employeur m'a pris en CDD a temp partiel juque fin decembre sachant que je suis reconnu travailleur handicapee depuis septembre. rnetant reconnu travailleur handicapee mon employeur veut me reprendre en cae en janvier mais pole emploi leur a dit que c'est pas possible car il faut six mois apres mes deux contrats de se faies pouveze me dire si mon employeur peut me faire un cae de suite ou il y a un delais entre les deux contrats sachant que je suis mdph merci

Par **pat76**, le **23/12/2011** à **13:58**

Champ d'application du contrat d'accompagnement dans l'emploi  
Il s'adresse aux employeurs suivants :  
- Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public  
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public  
- Les organismes de droit privé à but non lucratif  
Il peut être conclu avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.  
Mise en oeuvre  
La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le pôle emploi, pour le compte de l'Etat, et l'employeur, qui fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne embauchée.  
La convention est établie selon le modèle CERFA n°12497\*01.  
L'un des volets de la convention doit être transmis par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève.  
Les avenants à la convention doivent être établis sur le même formulaire que celui utilisé pour la convention initiale.  
La durée de la convention ne peut excéder le terme du contrat de travail qui est à durée déterminée (soit 24 mois maximum).  
La convention peut être renouvelée deux fois, dans la limite d'une durée

totale de 24 mois. Le renouvellement est accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

-----

Lisez bien ce texte, il peut vous intéresser ainsi que votre employeur. Prenez surtout connaissance de ce qui est en fluo.

**Contrat Unique d'Insertion - CUI** Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'insertion - CUI - est déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe les Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) du secteur non-marchand.

Les CI-RMA et Contrats d'Avenir disparaissent.

Une mesure pour l'emploi

A travers les aides à l'embauche qu'ils délivrent, l'Etat et les collectivités locales visent à promouvoir l'accès de personnes en besoin d'emploi au monde du travail, et à infléchir la sélectivité du marché où

- plus d'une embauche sur deux s'opère à la suite d'une recommandation ;
- il n'est pas facile pour un candidat de se déclarer à la recherche d'un travail ;
- l'âge, l'unicité d'emploi (ou, a contrario, une multiplicité d'emplois), une adresse d'habitation ou la perception de minima sociaux peuvent générer des réticences à l'embauche ; et gêner la réussite de techniques abouties de recherche.

Le Contrat Unique d'Insertion - CUI - regroupe désormais les aides qui constituaient le Plan de Cohésion Sociale de 2005. Il en reprend l'idée d'assortir la délivrance d'aides à l'engagement d'actions favorisant l'insertion durable des salariés.

Une évolution des contrats aidés

Rappel : vous pouviez utiliser deux mesures (CIE\* pour le secteur marchand, CAE\* pour le secteur non marchand) pour l'embauche de tout demandeur d'emploi en difficulté de recherche. Deux autres (CI-RMA pour le secteur marchand, Contrat d'Avenir pour le secteur non marchand) concernaient plus spécifiquement l'embauche de personnes bénéficiaires des minima sociaux.

\* CIE : Contrat Initiative Emploi

\* CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

Le Contrat Unique d'Insertion regroupe ces quatre aides tout en préservant la distinction entre secteur marchand et secteur non marchand. Ainsi il est décliné

- en CUI-CIE pour le secteur marchand en métropole,
- en CUI-CAE pour le secteur non marchand.

Comme précédemment, l'établissement d'un Contrat Unique d'Insertion rassemble deux documents complémentaires :

- le contrat de travail que vous signez avec votre salarié ;
- la convention CUI, inscrite sur une liasse Cerfa - unique aux CUI-CIE et CUI-CAE - que votre salarié signe aussi, désormais.

Attention : si vous devez renouveler des conventions CIE, CAE, CI-RMA ou Contrat d'Avenir, vous le faites désormais avec une convention CUI et la déclinaison CIE / CAE correspondant à la nature marchande / non marchande de votre activité.

Et auprès de l'interlocuteur que vous aviez déjà.

Des aides assorties d'engagements

1. Le Contrat Unique d'Insertion vous fait bénéficier d'une aide financière. Son montant et sa durée sont fixés localement par le Préfet de votre région, et sont régulièrement réajustés.

Cette aide, versée par l'Agence de Services et de Paiements (ASP : ex-CNASEA), se calcule en fonction d'un pourcentage du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Elle ne peut excéder

- 95% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CAE (sauf dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion - structures qui relèvent du domaine réglementé de l'Insertion par l'Activité Economique - où ce montant est porté à 105 %) ;
- 47% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CIE.

Rapprochez-vous de votre pôle emploi pour connaître les barèmes de votre région.

2. Vous pouvez également bénéficier d'exonérations de charges sociales. Ces exonérations concernent l'ensemble des heures rémunérées, dans la limite du SMIC et de la durée légale du travail (ou la durée conventionnelle si elle est inférieure).

Pour les embauches en CUI-CAE, les exonérations portent sur

- les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- la taxe sur les salaires ;
- la taxe d'apprentissage ;
- les participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

A contrario, le CUI-CIE n'ouvre pas de droits à exonérations particulières ; vous relevez alors des exonérations de droit commun liées à une embauche et au salaire.

3. En contrepartie du soutien financier, une attention est portée sur vos engagements d'actions pour

l'insertion durable de votre salarié en contrat aidé.

Ainsi

- dans la convention CUI que vous signez, vous officialisez le tutorat au sein de l'entreprise ; dans le but commun de favoriser la prise rapide de poste et le développement durable de compétences ; un tuteur ne peut avoir sous son aile plus de trois salariés en contrat aidé ;
- en anticipation et complément du tutorat, vous pouvez également prévoir de la formation sur site ou hors entreprise ;
- vous pouvez aussi prévoir de l'aide à la recherche d'emploi, pour l'emploi qui suivra le présent contrat ;
- vous serez amené à présenter le bilan des actions engagées - notamment pour un renouvellement de convention ou une nouvelle embauche en CUI ;
- si vous évoluez dans le secteur non marchand (CUI-CAE), vous avez la possibilité d'organiser l'immersion de votre salarié dans une autre entreprise - si possible du secteur marchand - pour élargir là aussi ses chances de reprise d'emploi après sa période chez vous ; sans rupture du contrat de travail, et pour un temps n'excédant ni un mois par employeur ni un quart de la durée totale du CUI-CAE.

[fluo] La durée du contrat de travail et celle de la convention CUI

La durée de la convention CUI est limitée à 24 mois.

Dans certaines situations, elle peut être prolongée jusqu'à 5 ans (si le salarié a plus de 50 ans au moment du renouvellement et était bénéficiaire d'un minima social au moment de l'embauche, [s] **ou s'il est reconnu travailleur handicapé** [/s], ou s'il termine une formation).

Elle peut être égale à la durée du contrat de travail. Elle peut également lui être inférieure.

Le contrat de travail est un CDI (y compris dans le secteur non marchand).

Un CDD est possible ; il doit durer au moins 6 mois.

Dans le cadre du CUI, un CDD peut aller jusqu'à 24 mois (possibilité de prolongation au-delà dans les conditions ci-dessus évoquées).

La durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 20 heures.

Un CDD doit comporter la mention "dans le cadre d'un Contrat Unique d'insertion".

[/fluo]