



Les outils en faveur de l'insertion

SECTION 1

Le contrat à durée déterminée d'insertion

SECTION 2

Les aides à l'emploi



L'insertion par l'activité économique - A savoir aussi

Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) disposent de plusieurs outils afin de mener leur mission qui est de favoriser l'insertion durable de leurs salariés. Le **contrat à durée déterminée d'insertion**, entré en vigueur le 1^{er} juin 2009, a été mis en place par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Son objectif était d'unifier le cadre d'emploi des salariés des différentes structures afin de faciliter les parcours d'insertion (1). Outre ce contrat, les structures peuvent avoir recours aux différents outils de la politique de l'emploi, visant à favoriser l'insertion des publics en difficulté ou l'obtention d'une formation.

SECTION 1

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION

Le contrat à durée déterminée d'insertion est le cadre d'emploi des salariés embauchés sur les postes aidés dans les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion. Les associations intermédiaires recourent également fréquemment au contrat à durée déterminée d'usage (*cf. supra, chapitre 6, section 4, § 1, A*).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion ne peuvent l'utiliser. Elles recrutent leurs salariés dans le cadre des contrats de mission (*cf. supra, chapitre 5, section 2, § 2, B*).

Dans les ateliers et chantiers d'insertion, les contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) en cours au 31 décembre 2014 ont été transformés en contrat à durée déterminée d'insertion au 1^{er} janvier 2015, ces structures n'ayant plus la possibilité de conclure ou de prolonger un tel contrat sur les postes aidés. Cette transformation s'est effectuée en reprenant les mêmes conditions en termes de durée en mois et de durée hebdomadaire que pour les CUI-CAE d'origine (*DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014*).

§ 1. Une catégorie particulière de CDD

[Code du travail, articles L. 1242-10, L. 1243-10, L. 1244-4, L. 2312-2 et L. 2322-2 ; DGEFP, Questions-réponses du 30 juin 2014]

Le contrat à durée déterminée d'insertion est une catégorie particulière de contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le délai de carence entre deux contrats sur le même poste de travail ne s'applique pas.

Comme tout contrat à durée déterminée, il peut prévoir une période d'essai si elle est mentionnée dans le contrat. Sa durée, calculée à raison d'un jour par semaine, est limitée à deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et à un mois dans les autres cas.

Les salariés en contrat à durée déterminée d'insertion sont pris en compte dans le calcul des effectifs de la structure, conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail. Cette prise en compte a des conséquences au regard des règles de mise en place des institutions représentatives du personnel. En particulier, la structure qui franchit le seuil d'effectifs de 11 salariés est tenue de respecter la réglementation relative à la mise en place des délégués du personnel, cette mise en place étant obligatoire si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, c'est la réglementation relative au comité d'entreprise qui s'applique. La DGEFP rappelle toutefois que le code du travail prévoit des « souplesses » permettant d'appliquer progressivement ces règles.

§ 2. Le public bénéficiaire

[Code du travail, articles L. 5132-1, L. 5132-3, L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1]

Le contrat à durée déterminée d'insertion s'adresse aux personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ces publics doivent être agréés par Pôle emploi pour que l'employeur puisse prétendre à l'aide au poste. Rappelons que l'agrément ouvre une période de parcours d'insertion de 24 mois à compter de la première embauche dans une structure de l'IAE (*cf. supra, chapitre 2, section 3*).

§ 3. Le régime du contrat

Le régime du contrat est identique, quelle que soit la structure qui y recourt. Seuls les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient d'un régime dérogatoire en matière de durée de travail.

A. SA DURÉE

I. Les règles générales

[Code du travail, articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1]

La durée du contrat ne peut être inférieure à quatre mois. Elle peut être renouvelée dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

(1) Rap. Sén., n° 25, Dupont, 15 octobre 2008, p. 26.



Toutefois, à titre dérogatoire, le contrat peut être renouvelé au-delà de cette durée afin de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

II. Les possibilités de prolongation pour certains publics

[Code du travail, articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1 ; instruction DGEFP n° 2009-36 du 31 juillet 2009, NOR : ECE00918219C]

A titre exceptionnel, le contrat peut être prolongé au-delà de 24 mois au profit des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés qui rencontrent des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. La prolongation du contrat fait l'objet d'un avenant de renouvellement dont la durée est plafonnée à une année. Le nombre d'avenants n'est pas limité par la loi.

Cette possibilité de prolongation vise, selon l'administration, à sécuriser les parcours des personnes les plus fragilisées au regard de l'emploi, dans un contexte de dégradation du marché du travail. Elle est subordonnée au respect de plusieurs conditions :

- ▶ le salarié doit avoir été recruté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion ;
- ▶ il doit justifier d'un projet d'insertion professionnelle ne permettant pas d'envisager un retour dans l'emploi durable dans des délais compatibles avec la durée maximale du contrat ;
- ▶ il est âgé de 50 ans ou plus à la date de l'embauche, ou il est reconnu travailleur handicapé, quelle que soit la date de cette reconnaissance.

La prolongation du contrat est accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat. Il faut également tenir compte de la période de validité de l'agrément par Pôle emploi. La prolongation de cet agrément conditionne le versement de l'aide financière (cf. *supra*, chapitre 2, section 3). Selon la DGEFP, le renouvellement de l'agrément ne peut intervenir que de façon exceptionnelle et pour des périodes ne pouvant dépasser un an (DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014).

L'administration précise l'impact de la prolongation sur les règles de conventionnement (cf. *supra*, chapitre 2, section 1). Au moment de la négociation des objectifs « emploi », la structure doit présenter les perspectives qu'elle prévoit pour ses salariés en insertion. La prolongation dérogatoire du contrat pour les situations nécessitant un accompagnement vers l'emploi plus long que la durée réglementaire de droit commun est une piste possible. Etant précisé que cet échange, qui intervient dans le cadre du dialogue de gestion (cf. *supra*, chapitre 2, section 1, § 9), et la négociation de la convention

n'exonèrent pas la structure de la présentation d'une demande de dérogation à la durée maximale des contrats. Lors du renouvellement de la convention, la structure devra faire apparaître dans son bilan l'utilisation de la dérogation, en précisant les actions d'accompagnement effectivement mises en œuvre et les résultats obtenus.

B. LA DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS EN INSERTION

[Code du travail, articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1 ; DGEFP, Questions-réponses du 30 juin 2014]

La durée hebdomadaire de travail du salarié ne peut être inférieure à 20 heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de droit commun prévues par l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Une dérogation à la durée minimale de 20 heures peut être prévue au contrat, afin de prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de la personne en insertion. Cette dérogation, qui ne concerne que les ateliers et chantiers d'insertion, sera organisée par un décret à paraître.

(A noter) La durée minimale de travail du salarié à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine, ne s'applique pas aux salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014).

C. LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT

[Code du travail, articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1 ; DGEFP, Questions-réponses du 30 juin 2014]

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- ▶ en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (cf. *infra*, § 4) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- ▶ d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'une de ces périodes ou action, le contrat est rompu sans préavis.

La DGEFP souligne qu'en cas de suspension du contrat, la structure peut demander à Pôle emploi une suspension de l'agrément (cf. *supra*, chapitre 2, section 3), afin de garantir au salarié une durée réelle de 24 mois d'agrément.



§ 4. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel

Afin de développer l'expérience et les compétences du salarié en lui permettant de se confronter à des situations réelles de travail, une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur peuvent être prévues pendant l'exécution du contrat à durée déterminée d'insertion (*C. trav., art. L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1*). Elles poursuivent l'un des trois objets suivants : découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement (*C. trav., art. L. 5135-1*).

A. LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

I. Une prescription par la structure de l'IAE

[Code du travail, article L. 5135-2 ; circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015, NOR : ETS1500957C]

Certaines structures de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) font partie des organismes qui peuvent prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel au profit de leurs salariés sous contrat à durée déterminée d'insertion. Le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu durant cette période et sa rémunération est maintenue à l'identique, souligne l'administration.

Ces périodes ne sont pas assimilables à des périodes de travail. Elles ne peuvent générer des heures supplémentaires ni des journées de récupération, même si la durée de présence en période de mise en situation en milieu professionnel est supérieure à la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail du salarié.

L'aide au poste est maintenue dès lors que le contrat de travail du salarié l'est également.

II. Une clause de la convention liant la structure et l'Etat

[Code du travail, articles D. 5132-10-1, D. 5132-26-1 et D. 5132-43-1]

C'est la convention signée avec l'Etat (*cf. supra, chapitre 2, section 1*) qui prévoit la possibilité pour la structure concernée d'instaurer des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour ses salariés recrutés en contrat à durée déterminée d'insertion. Dans ce cas, cette convention précise le nombre prévisionnel de salariés concernés, les structures d'accueil auprès desquelles ces salariés peuvent effectuer ces périodes, les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par la structure et le ou les objets pour lesquels les périodes seront mises en œuvre.

III. La convention de mise en situation en milieu professionnel

[Code du travail, articles L. 5135-4, L. 5135-7, D. 5132-10-2, D. 5132-10-4, D. 5132-26-2, D. 5132-26-4, D. 5132-43-2 et D. 5132-43-4 ; arrêté du 13 novembre 2014, NOR : ETS1422812A, JO 15-11-14 ; circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015, NOR : ETS1500957C]

Chaque période de mise en situation en milieu professionnel prescrite, en accord avec son employeur, pour un salarié en insertion fait l'objet d'une convention de mise en situation en milieu professionnel conclue entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel et la structure d'IAE qui l'a prescrite.

Elle comporte certaines indications obligatoires (*C. trav., art. D. 5135-2*) (1). Un modèle de convention est fixé par arrêté et délivré par l'Agence de services et de paiement. La structure d'IAE envoie à cette agence une copie de la convention.

Aucune convention ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

B. LA DURÉE

[Code du travail, articles D. 5132-10-3, D. 5132-26-3, D. 5232-43-3 et D. 5135-3 ; circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015, NOR : ETS1500957C]

La durée de la convention ne peut dépasser un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou discontinue. Aucune durée minimale n'est fixée. La convention peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à un mois et pour la poursuite des mêmes objectifs, si ceux-ci n'ont pas été atteints.

En outre, une limite est fixée à la conclusion des conventions. Deux conventions peuvent être conclues dans la même structure d'accueil, avec un même bénéficiaire au cours d'une période de 12 mois consécutifs, sous réserve que ces conventions comportent des objets ou des objectifs différents et sans que leur durée totale, renouvellements compris, ne dépasse 60 jours sur la même période.

Enfin, la durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du contrat à durée déterminée d'insertion ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

(1) Notamment la dénomination, l'adresse, la forme juridique de l'organisme prescripteur ; les nom, prénoms, adresse et date de naissance du bénéficiaire.



C. LE DÉROULEMENT

I. Statut du bénéficiaire

[Code du travail, articles L. 5135-3 et D. 5135-5 ; circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015, NOR : ETS01500957C]

Le bénéficiaire n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue la période de mise en situation en milieu professionnel. Il reste salarié de la structure d'insertion par l'activité économique qui a prescrit la mesure.

Il est couvert, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, par la structure de l'IAE qui a prescrit la mesure, en sa qualité d'employeur.

II. Dans la structure d'accueil

[Code du travail, articles L. 5135-3, L. 5135-6, D. 5135-4 et D. 5135-5 ; circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015, NOR : ETS01500957C]

Le bénéficiaire est soumis aux mêmes règles que les salariés de la structure d'accueil s'agissant des durées quotidienne et hebdomadaire de présence, de la présence de nuit, du repos quotidien, du repos hebdomadaire et des jours fériés, de la santé et de la sécurité au travail. Il doit respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil et les mesures en matière d'hygiène et de sécurité propres aux activités prévues par la convention de mise en situation en milieu professionnel. Il a accès aux moyens de transport et aux installations collectifs dont bénéficient les salariés.

Durant toute la période de mise en situation en milieu professionnel, la structure d'accueil désigne une personne chargée d'aider le bénéficiaire, de l'informer, de le guider et de l'évaluer.

(A noter) Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés, des protections en matière de droits et libertés dans l'entreprise, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 5135-8).

- (1) « Guide de la formation pour les SIAE », coédité par la DGEFP et le CNAR-IAE, consultable sur www.portail-iae.org/IMG/pdf/Guide_formation.pdf. Ce guide a été présenté le 2 décembre 2010 lors des Premières rencontres nationales de l'IAE.
- (2) Le socle de connaissances et de compétences est constitué « de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle » (C. trav., art. D. 6113-1 et s.).
- (3) Cette durée minimale ne s'applique pas à certaines formations énumérées à l'article D. 6324-1 du code du travail.

§ 5. L'accès à la formation

Il est important que les salariés sous contrat à durée déterminée d'insertion puissent accéder à la formation. En particulier, la possibilité de bénéficier de périodes de professionnalisation, ainsi que de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective, peut être une étape importante du parcours d'insertion en vue de retrouver un emploi sur le marché du travail classique.

A. LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

[Code du travail, articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1 à D. 6324-6]

Les salariés en contrat à durée déterminée d'insertion peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation. Celles-ci ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés, en particulier ceux qui sont le plus soumis aux risques de rupture ou de déqualification (1). Il peut s'agir de formations qualifiantes, d'actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (2) ou à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation – ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par la structure de l'IAE – et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue est fixée, pour chaque salarié, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (3).

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure, pour chaque salarié en période de professionnalisation.

(A noter) Comme tous les autres salariés de la structure, les salariés en insertion ont accès au plan de formation, au congé individuel de formation et au compte personnel de formation.

B. LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE

[Code du travail, articles L. 6326-1, L. 6326-3 et L. 6326-4]

La préparation opérationnelle à l'emploi, ouverte aux salariés en contrat à durée déterminée d'insertion, leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant :

- ▶ à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ;



► à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé, s'il s'agit de la préparation opérationnelle à l'emploi collective.

La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur et elle peut être prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent. Selon les cas, la formation est financée par Pôle emploi ou par l'OPCA compétent.

SECTION 2

LES AIDES À L'EMPLOI

Les structures de l'IAE peuvent recourir à d'autres outils de la politique de l'emploi en fonction de leurs besoins. Elles peuvent embaucher en contrats aidés des salariés en insertion ne faisant pas l'objet d'un agrément de Pôle emploi. Dans ce cas, elles bénéficient de l'aide associée au contrat aidé et non de l'aide au poste. Elles peuvent également utiliser ces outils afin de recruter le personnel permanent.

§ 1. Le contrat unique d'insertion

Le contrat unique d'insertion prend la forme du contrat initiative-emploi pour les employeurs du secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi pour ceux du secteur non marchand (*C. trav., art. L. 5134-19-3*).

A. LES DISPOSITIONS COMMUNES

[Code du travail, articles L. 5134-19-1, L. 5134-19-4, L. 5134-20 et L. 5134-65]

Qu'il soit conclu dans le secteur marchand ou non marchand, le contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il comporte obligatoirement des actions d'accompagnement professionnel.

Une aide à l'insertion professionnelle est attribuée soit, pour le compte de l'Etat, par Pôle emploi ou l'un des organismes participant au service public de l'emploi (mission locale, Cap emploi), soit par le président du conseil départemental lorsque l'aide concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.

Le président du conseil départemental signe, préalablement à l'attribution des aides à l'insertion professionnelle, une convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'Etat. Elle comporte un volet relatif au cofinancement par le département des aides financières

prévues en matière d'insertion par l'activité économique (*cf. supra, chapitre 2, section 2, § 3*).

(A noter) Les bénéficiaires du contrat ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (*C. trav., art. L. 1111-3*).

B. LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION-CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI

I. La présentation du contrat

[Code du travail, articles L. 5134-69-1, L. 5134-69-2 et L. 5134-70-1]

Dans le secteur marchand, le contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi (CUI-CIE) est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. S'il est à durée déterminée, celle-ci est au minimum de six mois (trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine). Il peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Cette limite est portée à cinq ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconvenues travailleurs handicapés.

La durée hebdomadaire de travail est au minimum de 20 heures.

II. Les aides

[Code du travail, articles L. 5134-72 à L. 5134-72-2 et D. 5134-64]

Les taux de prise en charge permettant de déterminer l'aide à l'insertion professionnelle versée par l'Etat sont fixés par arrêté du préfet de région, en fonction d'un certain nombre de critères de modulation (1). Le montant maximal de l'aide s'établit à 47 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Si l'aide concerne un ancien bénéficiaire du revenu de solidarité active, le département participe à son financement. Sa participation mensuelle est égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite du montant de l'aide effectivement versée.

(1) Catégorie et secteur d'activité de l'employeur ; actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ; conditions économiques locales ; difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.



Le contrat ne prévoit aucun dispositif d'exonération spécifique. La réduction générale de cotisations sociales prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale s'applique (*cf. supra, chapitre 4, section 4, § 2*).

C. LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION-CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

I. La présentation du contrat

[Code du travail, articles L. 5134-24, L. 5124-25, L. 5134-25-1 et L. 5134-26]

Dans le secteur non marchand, le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Il est conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. **S'il est à durée déterminée, celle-ci ne peut être inférieure à six mois**, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. **Il peut être prolongé dans les mêmes limites que le CUI-CIE (24 mois ou 5 ans) (*cf. supra, B, I*)**. A titre dérogatoire, il peut être prolongé au-delà de 24 mois, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, la durée de cette prolongation ne pouvant excéder le terme de l'action concernée.

La durée hebdomadaire de travail est au minimum de 20 heures, sauf si le salarié rencontre des difficultés particulièrement importantes.

II. Les aides

[Code du travail, articles L. 5134-30, L. 5134-30-1, L. 5134-30-2, L. 5134-31, D. 5134-41, R. 5134-42 et D. 5134-48]

Les taux de prise en charge permettant de déterminer l'aide à l'insertion professionnelle versée par l'Etat sont fixés par arrêté du préfet de région, en fonction d'un certain nombre de critères de modulation (*cf. supra, B, II*). **Le montant maximal de l'aide est égal à 95 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.**

Si l'aide concerne un ancien bénéficiaire du revenu de solidarité active, le département participe à son financement. **Sa participation mensuelle est égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA applicable à un foyer composé d'une seule personne, dans la limite du montant de l'aide effectivement versée.** Elle est réduite à 45 % pour les anciens bénéficiaires du RSA dont la durée hebdomadaire de travail est égale à sept heures.

Les embauches en CUI-CAE ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle et dans la limite d'un plafond de rémunération

égal au produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées et de la durée mensuelle légale ou conventionnelle du travail. Elles sont également exonérées de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

§ 2. L'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir n'est pas un contrat aidé spécifique. Il s'agit d'un dispositif qui vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et des personnes reconnues travailleurs handicapés de moins de 30 ans, qui sont sans qualification ou peu qualifiés et rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il prend la forme du CUI-CAE dans le secteur non marchand et du CUI-CIE dans le secteur marchand. Le recrutement se fait dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois (*C. trav., art. L. 5134-110 et L. 5134-112*).

A. LA PRÉSENTATION DU CONTRAT

[Code du travail, articles L. 5134-113, L. 5134-115 et L. 5134-116 ; DGEFP, Questions-réponses du 29 mai 2013]

Le contrat est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. **S'il est à durée déterminée, elle est fixée à 36 mois**, ou à une durée inférieure (au minimum de 12 mois) en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi.

L'emploi est à temps plein. Toutefois, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail est fixée à temps partiel, au minimum égale à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein (soit 17 heures et demie).

B. LES AIDES

[Code du travail, articles L. 5134-111 et L. 5134-114 ; arrêté du 31 octobre 2012, NOR : ETS01238270A, JO du 1-11-12]

L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux SIAE et aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Elle est accordée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat, sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période



en emploi d'avenir. Elle est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Son montant est égal à :

► 75 % du taux horaire brut du SMIC pour les emplois conclus sous la forme de CUI-CAE, l'exonération de charges sociales attachée à ce contrat s'applique (cf. *supra*, § 1, C) ;

► 35 % du taux horaire brut du SMIC pour les emplois conclus sous forme de CUI-CIE et 47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et les entreprises d'insertion.

C. LES EMPLOIS D'AVENIR DANS LE SECTEUR DE L'IAE

[DGEFP, Questions-réponses du 29 mai 2013]

Les emplois d'avenir sont intégrés aux objectifs « emploi » des conventions conclues avec l'Etat par les structures de l'IAE (cf. *supra*, chapitre 2, section 1, § 4, A).

Les entreprises d'insertion, quel que soit leur statut (associatif ou non), peuvent embaucher les salariés en insertion en emplois d'avenir du secteur marchand, ces salariés étant affectés à des tâches de production. Etant rappelé que l'aide accordée au titre de l'emploi d'avenir n'est pas cumulable avec l'aide au poste. Celles qui sont constituées sous la forme d'associations peuvent recruter en emplois d'avenir du secteur non marchand des salariés affectés à des fonctions supports, pour leurs besoins propres de gestion.

Les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent embaucher en emplois d'avenir du secteur marchand uniquement des salariés affectés à des fonctions supports, au niveau de leur siège, pour leurs besoins propres de gestion.

Les associations intermédiaires peuvent mettre des salariés en emploi d'avenir du secteur non marchand à la disposition d'une collectivité locale ou d'un organisme privé à but non lucratif. Il peut s'agir d'une solution intéressante pour de petites collectivités ou associations qui ne peuvent embaucher à temps plein (1). Elles peuvent également recruter en emplois d'avenir du secteur non marchand des salariés affectés à des fonctions supports, pour leurs besoins propres de gestion.

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir du secteur non marchand.

Les Régies de Quartier conventionnées comme ateliers et chantiers d'insertion peuvent recruter en emplois d'avenir du secteur non marchand. Si elles sont conventionnées comme entreprise d'insertion, le recrutement s'effectue sous la forme d'emploi d'avenir du secteur marchand lorsqu'il s'agit de postes de production pour une activité commerciale (par exemple des activités de sous-traitance avec des entreprises de second œuvre du bâtiment). Les activités relevant d'une mission d'intérêt général en lien avec des acteurs publics (bailleurs sociaux, collectivités locales), telles que les activités de gestion urbaine de proximité, relèvent de l'emploi

d'avenir non marchand. Pour leurs activités hors conventionnement, elles relèvent de l'emploi d'avenir du secteur non marchand (2).

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) peuvent recruter en emploi d'avenir du secteur non marchand des salariés affectés à des fonctions support. Ils peuvent mettre des jeunes à disposition d'associations ou d'employeurs du secteur non marchand en recourant aux emplois d'avenir du secteur non marchand. Auprès d'entreprises, c'est l'emploi d'avenir du secteur marchand qui est utilisé. Toutefois, l'administration souligne qu'un jeune ne doit entrer en emploi d'avenir que s'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un contrat de professionnalisation (3).

§ 3. Le contrat de professionnalisation

[Code du travail, articles L. 6325-1 et suivants et D. 6325-1 et suivants ; circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, NOR : ETSD1230450C, B0TR n° 2012/8]

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance qui a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle (C. trav., art. L. 6325-1). Il permet de recruter et de former des salariés permanents mais également d'accompagner la sortie d'un salarié en insertion en lui permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise du territoire et à une formation qualifiante (4).

A. LA PRÉSENTATION DU CONTRAT

[Code du travail, articles L. 6325-1 et L. 6325-11 à L. 6325-13 ; circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, NOR : ETSD1230450C]

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Tous les employeurs, sans condition d'effectif, assujettis au financement de la formation professionnelle continue, peuvent le conclure.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée – comprise entre 6 et 12 mois, 24 mois pour certains publics en difficulté – ou indéterminée. Dans ce dernier

(1) Une convention-cadre relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir a été signée entre le ministre du Travail et le Coorace en mai 2013.

(2) Un accord-cadre relatif à la mise en œuvre des emplois d'avenir a été signé le 30 octobre 2012 entre le CNLRQ et le ministre du Travail.

(3) Une convention-cadre relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir a été signée entre le ministre du Travail et le CNCE-GEIQ le 1^{er} avril 2013.

(4) Cf. « Guide de la formation pour les SIAE », préc.



cas, le contrat débute par une action de professionnalisation d'une durée minimale identique (entre 6 et 12 mois, voire 24 mois). La formation (actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques) a une durée minimale comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée totale du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

B. LES AIDES

[Code du travail, articles L. 6325-16 à L. 6325-22 et D. 6325-19 à D. 6325-21]

L'employeur bénéficie d'une exonération de charges sociales uniquement pour les bénéficiaires du contrat âgés de 45 ans et plus. Pour les autres, c'est la réduction générale des cotisations qui s'applique (*cf. supra, chapitre 4, section 4, § 2*). L'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et des allocations familiales. Restent dues les cotisations accidents du travail, les cotisations salariales et toutes les autres contributions dont est redevable l'employeur. Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ouvrent droit également à une exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. Ils bénéficient également d'une aide à l'accompagnement (*cf. supra, chapitre 9, section 3, § 1, A*).

L'embauche de demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans en contrat de professionnalisation ouvre droit à une aide de l'Etat de 2 000 € (*décret n° 2011-524 du 16 mai 2011, JO du 17-05-11*).

En outre, Pôle emploi verse une aide forfaitaire de 2 000 € à l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit, de 26 ans et plus, ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable (*délibération PE n° 2011-18 du 24 mai 2011, BOPE n° 2011-50 ; instruction PE n° 2011-94 du 31 mai 2011, BOPE n° 2011-71*).

Les actions de formation et de tutorat peuvent être prises en charge par les OPCA.

(A noter) Les bénéficiaires du contrat ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (*C. trav., art. L. 1111-3*).