Quel type de contrat ?

Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La durée de la prise en charge ne peut être inférieure à 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Elle peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.
Il peut être dérogé à cette durée maximale pour les salariés âgés de plus de 50 ans et bénéficiaires d'un minimum social (RSA socle, ASS, AAH) ou reconnus travailleurs handicapés, et pour permettre d'achever une action de formation en cours. A titre exceptionnel, pour les conventions conclues dans les ateliers et chantiers d'insertion, la durée peut être prolongée sans limite pour les salariés âgés de plus de 50 ans ou reconnus travailleurs handicapés.

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'État.

Le CUI-CAE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée).

Les salariés titulaires d'un CUI-CAE sont des salariés à part entière, ils bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

Pendant toute la durée de la convention mentionnée ci-dessus, les bénéficiaires des CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur, des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette disposition est sans incidence sur les droits du salarié.

Dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion : articles D.5134-14 à R.5134-50-8 du code du travail.

Quelle rémunération ?

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les salariés, embauchés en CUI-CAE, perçoivent un salaire au moins égal au SMIC horaire.

Quelles formations ?

Le salarié embauché en CUI-CAE peut bénéficier d'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE…) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

En fin de contrat, l'employeur délivre une attestation d'expérience professionnelle.

Aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, la convention peut prévoir la réalisation de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, notamment auprès d'entreprises, sans suspension du CAE et de la rémunération correspondante. Chaque période d'immersion est

limitée à un mois et la totalité des périodes d'immersion ne peut dépasser un quart de la durée de la convention.

Que se passe t-il en cas de rupture de contrat ?

- Le CUI-CAE peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.
- Le CUI-CAE peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrant visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.
- Lorsque le CUI-CAE est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.