



LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

SYNTHÈSE

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce contrat s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, associations loi 1901, ...). Sur le dispositif des « CAE-passerelle » destinés aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, on se reportera aux précisions fournies par le ministère en charge de l'Emploi.

A SAVOIR

Le dispositif du CAE présenté ici est celui applicable avant l'entrée en vigueur, depuis le 1er janvier 2010, du nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 citée en référence (voir précisions ci-dessous).

SOMMAIRE

- 1) **COMMENT S'OPÈRE LA TRANSITION VERS LE NOUVEAU « CONTRAT UNIQUE D'INSERTION » (CUI) ?**
- 2) **QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CAE « ANCIENNE VERSION » ?**
- 3) **QUEL EST LE STATUT DU BÉNÉFICIAIRE DU CONTRAT ?**
- 4) **QUEL ACCOMPAGNEMENT ET QUELLE FORMATION POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?**
- 5) **À QUELLES AIDES L'EMPLOYEUR A-T-IL DROIT ?**
- 6) **DANS QUELS CAS LE REVERSEMENT DES AIDES PEUT-IL ÊTRE EXIGÉ ?**



1) COMMENT S'OPÈRE LA TRANSITION VERS LE NOUVEAU « CONTRAT UNIQUE D'INSERTION » (CUI) ?

Depuis le 1er janvier 2010 est entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 citée en référence.

Ce nouveau contrat unique d'insertion, qui, seul, peut être prescrit depuis le 1er janvier 2010, se décline sous deux formes :

- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non-marchand
- contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand

Le dispositif du CAE présenté ici est celui qui était applicable jusqu'à l'entrée en vigueur (1er janvier 2010) du CUI-CAE, sachant que les conventions de CAE en cours à cette date continuent de s'exécuter, dans les conditions prévues lors de leur conclusion, jusqu'à leur terme normal. Depuis le 1er janvier 2010, seuls peuvent être conclus des conventions et des contrats de CUI-CAE ; en outre, si la date d'échéance d'une convention de CAE « ancienne version » est postérieure au 1er janvier 2010, la prolongation éventuelle de cette convention sera réalisée sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CUI-CAE et il sera tenu compte de la durée de la convention précédente, afin de déterminer celle de la convention initiale CUI-CAE. Sur cette question, il convient de se reporter aux précisions figurant dans la [circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009](#) (voir sur notre site dossier « Contrats »).

Seules sont présentées ici les dispositions du CAE, dans sa version antérieure au CUI-CAE, qui peuvent encore trouver à s'appliquer après le 1er janvier 2010.

2) QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CAE « ANCIENNE VERSION » ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du nouveau CUI-CAE, est un contrat de droit privé à durée déterminée. Le contrat doit être établi par écrit ; sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris. Toutefois, la durée minimale du contrat est réduite à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Depuis le 1er janvier 2009, à titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion ou des associations intermédiaires rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, le CAE peut être prolongé au-delà de la durée maximale. Cette prolongation 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 ou de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Le CAE est un contrat à temps partiel ou à temps complet. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention conclue entre l'employeur et le délégataire de l'État signataire de la convention le prévoit, en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

Le CAE est conclu en application de l'article L. 1242 3 du Code du travail. Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues par l'article L. 1243 13, ne lui sont pas applicables, de même que les



dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats ou l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

3) QUEL EST LE STATUT DU BÉNÉFICIAIRE DU CONTRAT ?

Le bénéficiaire du CAE a un statut de salarié à part entière. Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, sa rémunération est égale au SMIC.

Il peut en outre bénéficier des actions de formation professionnelle et de VAE prévues par la convention passée entre l'employeur et l'État, ce dernier pouvant contribuer au financement de ces actions. Ces actions ne sont pas obligatoires mais sont fortement recommandées.

RUPTURE ANTICIPÉE ET SUSPENSION DU CONTRAT

Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, les contrats d'accompagnement dans l'emploi peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'étant pas nécessaire), lorsque la rupture du contrat a pour objet de lui permettre d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée ou de suivre une formation conduisant à une qualification. A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

- Lorsque le contrat de travail est suspendu pour le motif visé ci-dessus ou pour un autre motif (par exemple la maladie du salarié), les aides à l'employeur visées ci-dessous cessent d'être dues, sauf si l'employeur maintient la rémunération du salarié.

PÉRIODE D'IMMERSION AUPRÈS D'UN AUTRE EMPLOYEUR

La convention individuelle de CAE mentionnée ci-dessus peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant ad hoc, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au CAE ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Il doit obligatoirement comporter les mentions définies par l'arrêté du 3 juin 2009 (voir sur notre site dossier « Contrats »).

Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin. Cette mention doit obligatoirement figurer dans l'avenant au contrat de travail conclu à l'occasion de cette période d'immersion.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.



Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous CAE et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur ; elle comporte notamment les indications figurant à l'article D. 5134-37-4 du Code du travail

Au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de la période d'immersion, la convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous CAE, pour agrément, à Pôle emploi. Ce dernier transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif issu de la fusion entre le Cnasea et l'AUP - agence unique de paiement) un document dont le modèle est fixé par l'arrêté du 3 juin 2009 cité en référence (CERFA n° 13912*01), signalant chaque période d'immersion agréée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. Les imprimés de ce modèle sont délivrés par l'Agence de services et de paiement.

4) QUEL ACCOMPAGNEMENT ET QUELLE FORMATION POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les conventions en vertu desquelles sont conclus les CAE, peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat.

Lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, ces actions figurent dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle Emploi ; elles peuvent être prises en compte dans le niveau de l'aide perçue par l'employeur.

Les employeurs peuvent désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail. Le nom de ce tuteur doit être communiqué au salarié (il peut, par exemple, figurer dans le contrat de travail).

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les titulaires d'un CAE peuvent avoir accès à l'ensemble des offres de service du service public de l'emploi (notamment les services de Pôle emploi), lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable : entretiens individuels avec un conseiller, bilans de compétences approfondis, aide à la définition du projet professionnel...

5) À QUELLES AIDES L'EMPLOYEUR A-T-IL DROIT ?

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides : exonération de cotisations sociales, dans certaines limites, aide de l'État fixée en pourcentage du SMIC. Ces aides ne sont pas cumulables avec d'autres aides de l'État à l'emploi.

Les bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, 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.

- Exonération de cotisations



L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée du contrat (l'exonération des cotisations « accidents du travail » n'est plus applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2008). Cette exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales s'applique 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 du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

L'embauche ouvre également droit à une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. Les autres cotisations sont dues dans les conditions normales.

- Aide mensuelle de l'Etat
L'employeur perçoit en outre une aide de l'État dont le montant est fixé chaque année par le préfet de région et peut varier en fonction :
 - de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle prévues ;
 - du statut de l'employeur ;
 - de la situation du bassin d'emploi ;
 - des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire. Cette aide ne peut excéder 95 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures. _ Elle est versée mensuellement et par avance par l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA). Le premier versement intervient dès la signature de la convention et au plus tard dans le mois de l'embauche.
- Situation en cas de suspension du contrat
Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de la rémunération, les aides cessent d'être versées pendant la durée de cette suspension. Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant cette suspension (notamment en cas d'arrêt maladie avec maintien de la rémunération), l'aide continuera d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur.
Les cas de suspension sont les mêmes que pour les salariés de droit commun. S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.
Comme pour tous les CDD, la suspension du CAE, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

6) DANS QUELS CAS LE REVERSEMENT DES AIDES PEUT-IL ÊTRE EXIGÉ ?

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention ou la dénonciation de la convention pour non respect par l'employeur des engagements pris dans le cadre de cette convention entraînent immédiatement le reversement intégral des aides déjà perçues. Les cotisations et contributions jusque là exonérées doivent également être versées.



- La rupture du contrat
En cas de rupture du CAE à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser à l'Agence de services et de paiement (ASP, voir ci-dessus) au l'intégralité des aides déjà perçues dont il a bénéficié.
Toutefois, les aides reçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, en cas :
 - de rupture pour faute du salarié ou force majeure ou résultant d'un accord clair et non équivoque des deux parties ;
 - de rupture anticipée à l'initiative du salarié destinée à occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de six mois ou à suivre une formation ;
 - de rupture au titre de la période d'essai ;
 - lorsque le salarié a été embauché immédiatement sur un autre poste par l'employeur. Sauf lorsque la rupture du contrat intervient pour l'un des motifs énoncés ci-dessus, l'employeur qui prend l'initiative de rompre le CAE avant la fin de la convention doit également verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré au titre de ce contrat. Ces cotisations et contributions doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail (cette date dépend de l'effectif de l'entreprise et de la date de versement des salaires ; sur ce point, [on peut consulter le site http://www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).
- La dénonciation de la convention
En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, le délégué de l'État signataire de la convention peut dénoncer la convention. Il doit informer l'employeur de son intention de dénoncer la convention, et les motifs invoqués. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations. En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement intégral des aides déjà perçues ainsi qu'au paiement des cotisations patronales de sécurité sociale ayant fait l'objet d'exonération. Le délégué de l'État signataire de la convention informe l'organisme de recouvrement des contributions et cotisations sociales de la dénonciation de la convention afin qu'ils procèdent au recouvrement.

REMARQUE

L'employeur doit signaler au délégué de l'État signataire de la convention et à l'Agence de services et de paiement (ASP, voir ci-dessus), dans un délai de 7 jours francs, toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention. Il doit signaler, dans les mêmes conditions, toute suspension du contrat.