

## Mon club - Fiche pratique

### Recruter un salarié en Contrat Unique d'Insertion (CUI)

*Les associations sportives ont la possibilité de recruter des salariés tout en bénéficiant, dans certains cas, d'aides à l'emploi substantielles pendant 24 mois au maximum. Ces aides allègent le coût de l'emploi et peuvent ainsi permettre aux clubs de réaliser leur projet, de structurer et de développer leur activité.*

*La mise en place du CUI par la loi du 1er décembre 2008 a pour conséquence la disparition du contrat d'avenir (CAV) et du CI-RMA (contrat insertion-revenu minimum d'activité). Le contrat initiative-emploi (CIE) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont en revanche maintenus.*

#### 1. Qui peut bénéficier d'une embauche en CUI ?

##### 1.1. L'employeur

Votre association sportive, « organismes de droit privé à but non lucratif », dispose de cette faculté à condition de :

- ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- ne pas avoir licencié un salarié pour un motif autre que la faute grave ou lourde afin d'embaucher en CUI-CIE
- être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

##### 1.2. Le bénéficiaire (= le salarié)

Sont éligibles au CUI toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment celles qui sont sans emploi. Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. Le CUI est accordé en fonction de la situation individuelle de l'intéressé.

Les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH)) ne sont plus orientés vers un contrat spécifique et peuvent être embauchés en CUI-CIE ou CUI-CAE.

##### 1.3. Le prescripteur : Pôle emploi ou un autre organisme

Généralement, c'est avec le Pôle emploi de votre siège social que vous devrez engager les démarches visant à recruter un salarié en CUI.

#### 2. La Convention de CUI et le contrat de travail

Le CUI se compose :

- d'une convention individuelle conclue entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur (cerfa);
- d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire

## 2.1. Nature et durée du CUI

Le contrat qui lie l'employeur au salarié est un contrat de travail de droit privé. Il peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD). Le CAE peut donc désormais prendre la forme d'un CDI.

La durée minimale du CUI est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine). La durée maximale du CUI, éventuellement après prolongation, est de 24 mois.

## 2.2. Prolongation du CUI

La prolongation du CUI est subordonnée à l'appréciation préalable de Pôle emploi, qui évalue les actions réalisées par l'employeur afin de favoriser l'insertion durable du salarié en CUI.

Le CUI peut être prolongé plusieurs fois dans la limite d'une durée maximale de 24 mois, et peut être prolongée dans quelques hypothèses restrictives.

## 2.3. Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail peut varier entre 20 et 35 heures. Néanmoins, dans le cadre du CUI-CAE, il est possible de prévoir une durée hebdomadaire inférieure à 20 heures si le bénéficiaire présente des difficultés particulièrement importantes.

## 2.5. Suspension du CUI

La suspension du CUI est possible dans trois situations autres que celles prévues pour un contrat de travail de droit commun (congé sans solde, congé maternité, ...), pour que le salarié effectue :

- une évaluation en milieu de travail (EMT) prescrite par Pôle emploi, en accord avec l'employeur ;
- une action concourant à son insertion professionnelle, en accord avec l'employeur ;
- une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

## 2.6. Rupture du contrat de travail

Les règles de droit commun s'appliquent à la rupture du CUI.

# 3 . Les aides et exonérations

---

Le CUI ouvre à l'employeur le droit au versement d'une aide financière et à des exonérations de charges sociales. Dans le secteur non-marchand, les aides et exonérations obtenues pour une embauche en CUI-CAE ne peuvent se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

## 3.1. Aide financière

Le montant de l'aide financière versée se calcule en fonction d'un pourcentage du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail ; ce montant ne peut excéder :

- 95% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CAE sauf dans les ateliers et chantiers d'insertion où ce montant est porté à 105 % ;
- 47% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CIE.

Un arrêté préfectoral régional liste les publics prioritaires et fixe pour chacun d'entre eux le taux du montant de l'aide qui sera accordée à l'employeur pour une embauche en CUI-CAE ou CUI-CIE.

## 3.2. Exonérations liées à l'embauche en CUI

Les exonérations portent sur l'ensemble des heures rémunérées par l'employeur et sont indépendantes de la durée hebdomadaire prise en charge au titre de l'aide financière.

Pour les embauches en CUI-CAE, l'exonération porte sur :

- les cotisations au titre des assurances sociales (sauf celles liées aux accidents du travail et maladies professionnelles) 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.

Pour les embauches en CUI-CIE, il n'existe pas d'exonérations spécifiques. L'employeur bénéficie des exonérations de droit commun liées à une embauche.