



Contrat unique d'insertion (CUI) - Parcours emploi compétences (PEC)

Vérfié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Renouvellement des contrats

18 juin 2020

En raison de la crise sanitaire du coronavirus (Covid 19), la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000042007056) permet de conclure ou de renouveler pour une durée totale de 36 mois un contrat d'insertion. Cette possibilité est offerte jusqu'au 10 janvier 2021.

Le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand. Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand.

Secteur public/associatif (CUI-CAE)

De quoi s'agit-il ?

Le CUI est un contrat de travail conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle. Le CUI-CAE s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace les CUI-CAE et renforce l'accompagnement.

Il comprend :

- un entretien tripartite qui réunit le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies dans un formulaire en ligne ;
- un suivi dématérialisé durant le contrat, qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Durée du PEC

L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

Nature du CUI

Le CUI est un contrat de travail de droit privé.

Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée :

- sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine),
- sa durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, est de 2 ans.

La durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- âgées de 50 ans et plus à la signature du CUI,
- ou reconnues [travailleurs handicapés](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>).

À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

➡ **À savoir** : dans le cadre d'un CAE, le CDD peut être prolongé au delà de 2 ans pour permettre de finir action de formation professionnelle en cours de réalisation.

Employeurs possibles

Les employeurs pouvant conclure un CUI-CAE sont les suivants :

- Collectivité territoriale (par exemple, une mairie) ou autre personne morale de droit public (par exemple, établissement scolaire)
- Association
- Entreprise chargée de la gestion d'un service public (par exemple, société de ramassage des ordures ménagères)

Qui peut en bénéficier ?

Le CUI a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il s'agit notamment :

- des chômeurs de longue durée,
- des seniors,
- des travailleurs handicapés,
- des bénéficiaires de certains minima sociaux : **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), **allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>), **allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>).

Comment en bénéficier ?

Pour obtenir un CUI, il faut être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle, qui peut notamment être :

- un référent RSA,
- ou un référent Pôle emploi,
- ou un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans),
- ou un référent de Cap emploi (en cas de handicap).

Si les critères du CUI sont respectés, la candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec le profil.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Services du département** (<https://annuaire.service-public.fr/recherche?whoWhat=Conseil+d%C3%A9partemental&where=>)
- **Mission locale** [↗](http://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/) (<http://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/>)
- **Pôle emploi** [↗](https://www.pole-emploi.fr/annuaire/) (<https://www.pole-emploi.fr/annuaire/>)
- **Cap Emploi** [↗](https://www.agefiph.fr/Annuaire) (<https://www.agefiph.fr/Annuaire>)

Durée du travail

La durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

Exceptionnellement, la durée du travail peut être inférieure à ce seuil pour les salariés ayant des difficultés particulièrement importantes (par exemple, un handicap).

Rémunération

Le salaire ne peut pas être inférieur au Smic horaire brut (10,15 €) multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Accompagnement professionnel du salarié

Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI est :

- soutenu par un *référént* chargé du suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle,
- et assisté et conseillé par un salarié expérimenté de la structure qui l'emploie, appelé *tuteur*.

Formation

L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut bénéficier :

- d'une **reconversion ou promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>)
- et de périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur pour découvrir un nouveau métier ou secteur d'activité.

▲ Attention : la durée de chaque période de mise en situation en milieu professionnel ne peut pas excéder 1 mois (de date à date). La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du CUI ne peut pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Mobilité

Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en contrat

- à durée indéterminée (CDI (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1906>))
- ou à durée déterminée (CDD (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36>)) d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis. C'est un cas de démission légitime (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>).

Fin de contrat

Attestation de fin de contrat

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié 1 mois avant la fin du CUI.

Indemnité de précarité

Le salarié en CDD dans le cadre d'un CUI ne perçoit pas d'indemnité de précarité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F803>) à la fin du contrat.

Situation vis à vis de Pôle emploi

Le bénéficiaire d'un CUI est classé en catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégorie statistique, actuellement utilisée) et en catégorie 5 (ancienne catégorie administrative). Il fait donc partie des personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Secteur marchand

De quoi s'agit-il ?

Le CUI est un contrat de travail conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle. Le CUI-CIE concerne le secteur marchand industriel et commercial.

Le CUI-CIE est autorisé uniquement dans les départements d'outre-mer (Dom) ou pour les contrats exclusivement financés par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM).

Nature du CUI

Le CUI est un contrat de travail de droit privé.

Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée :

- sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine),
- sa durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, est de 2 ans.

La durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- âgées de 50 ans et plus à la signature du CUI,
- ou reconnues travailleurs handicapés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>).

À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Employeurs possibles

Les employeurs pouvant conclure un CUI-CIE sont les suivants :

- Entreprise
- Groupement d'employeurs qui organise des parcours d'insertion et de qualification
- Employeur de pêche maritime

Qui peut en bénéficier ?

Le CUI a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Il s'agit notamment :

- des chômeurs de longue durée,
- des seniors,
- des travailleurs handicapés,
- des bénéficiaires de certains minima sociaux : **revenu de solidarité active (RSA)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>), **allocation de solidarité spécifique (ASS)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484>), **allocation aux adultes handicapés (AAH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>).

Comment en bénéficier ?

Pour obtenir un CUI, il faut être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle, qui peut notamment être :

- un référent RSA,
- ou un référent Pôle emploi,
- ou un référent d'une mission locale (pour les jeunes de 16 à 25 ans),
- ou un référent de Cap emploi (en cas de handicap).

Si les critères du CUI sont respectés, la candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec le profil.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Services du département** (<https://annuaire.service-public.fr/recherche?whoWhat=Conseil+d%C3%A9partemental&where=>)
- **Mission locale** [↗](http://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/) (<http://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/>)
- **Pôle emploi** [↗](https://www.pole-emploi.fr/annuaire/) (<https://www.pole-emploi.fr/annuaire/>)
- **Cap Emploi** [↗](https://www.agefiph.fr/Annuaire) (<https://www.agefiph.fr/Annuaire>)

Durée du travail

La durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

Exceptionnellement, la durée du travail peut être inférieure à ce seuil pour les salariés ayant des difficultés particulièrement importantes (par exemple un handicap).

Rémunération

Le salaire ne peut pas être inférieur au Smic horaire brut (10,15 €) multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Accompagnement professionnel du salarié

Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI est :

- soutenu par un *référént* chargé du suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle,
- et assisté et conseillé par un salarié expérimenté de la structure qui l'emploie, appelé *tuteur*.

Formation

L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut bénéficier :

- d'une **reconversion ou promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>),
- et de périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur pour découvrir un nouveau métier ou secteur d'activité.

▲ Attention : la durée de chaque période de mise en situation en milieu professionnel ne peut pas excéder 1 mois (de date à date). La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du CUI ne peut pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Mobilité

Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en contrat

- à durée indéterminée ([CDI \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1906\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1906))
- ou à durée déterminée ([CDD \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36)) d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis. C'est un cas de démission légitime (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>).

Fin de contrat

Attestation de fin de contrat

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié 1 mois avant la fin du CUI.

Indemnité de précarité

Le salarié en CDD dans le cadre d'un CUI ne perçoit pas d'indemnité de précarité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F803>) à la fin du contrat.

Situation vis à vis de Pôle emploi

Le bénéficiaire d'un CUI est classé en catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégorie statistique, actuellement utilisée) et en catégorie 5 (ancienne catégorie administrative). Il fait donc partie des personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Textes de référence

- Code du travail : articles L5134-19-1 à L5134-19-5 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019869595&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019869595&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Types de CUI
- Code du travail : article L5134-20 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195852&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195852&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Objectif du CAE
- Code du travail : articles L5134-24 à L5134-29 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195854&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195854&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Contrat de travail dans le cadre du CAE
- Code du travail : article L5134-65 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195867&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195867&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Objectif du CIE
- Code du travail : articles L5134-69 à L5134-71 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195869&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195869&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Contrat de travail dans le cadre du CIE
- Code du travail : articles R5134-37 à R5134-39 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021338058&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021338058&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Accompagnement dans le cadre du CAE
- Code du travail : articles D5134-50-1 à D5134-50-3 [☞ \(https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029775670&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029775670&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Mise en situation en milieu professionnel dans le cadre du CAE
- Code du travail : articles R5134-60 à R5134-62 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021338352&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021338352&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Accompagnement dans le cadre du CIE
- Code du travail : articles D5134-71-1 à D5134-71-3 [☞ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029764550&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029764550&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Mise en situation en milieu professionnel dans le cadre du CIE

Services en ligne et formulaires

- Contrat unique d'insertion (CUI) - Annexe à la convention d'objectifs et de moyens (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18956>)
Formulaire

Pour en savoir plus

- Parcours emploi compétences (PEC) [☞ \(https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/article/parcours-emploi-competences\)](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/article/parcours-emploi-competences)
Ministère chargé du travail

