

Secteur non Marchand	
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	
Public	<p>Bénéficiaires des minima sociaux ou rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Sans conditions d'âge.</p> <p><u>Les principaux publics visés :</u></p> <p>Les demandeurs d'emploi de longue durée (ou 10 mois de chômage consécutifs)</p> <p>Les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;</p> <p>Les jeunes suivis par une mission locale et engagés dans un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou résidents dans un quartier de la politique de la ville.</p> <p style="text-align: center;"><i>Les priorités sont définies dans l'arrêté du préfet de région en fonction du marché local de l'emploi.</i></p>
Employeur	<p>Une collectivité territoriale ou une autre personne morale de droit public (communes....)</p> <p>Un organisme de droit privé à but non lucratif (associations...)</p> <p>Une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public (entreprise assurant une délégation de service public...)</p>
Type et durée du contrat	<p>CDI à temps partiel ou temps complet</p> <p>CDD d'une durée minimale de 6 mois renouvelable sous condition notamment pour les parcours favorisant les retours à l'emploi à l'issue du CAE et dans la limite de 24* mois décidé par le prescripteur.</p> <p>* une possibilité de prolongation au-delà de cette durée maximale est désormais ouverte pour tous les employeurs jusqu'à 60 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un bénéficiaire de minima sociaux âgé de 50 ans et plus à l'issue du contrat ou de son renouvellement jusqu'à 60 mois, ▪ une personne reconnues travailleurs handicapés ou bénéficiaire de l'AAH jusqu'à 60 mois, ▪ une personne effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation, afin de l'achever et dans une limite de 6 mois.
Modalités de rupture de contrat	<p>La rupture d'un CDI est possible à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les procédures habituelles.</p> <p>Le CDD ne peut être rompu par l'employeur sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.</p> <p>La rupture anticipée est possible à l'initiative du salarié pour un C.D.D. de 6 mois minimum, pour un CDI ou une formation qualifiante.</p> <p>La suspension est possible pour effectuer une période d'essai</p>
Durée hebdomadaire de travail	<p>La durée hebdomadaire est de 20 heures/semaine minimum et peut être portée à 35 heures (voir la rubrique aide à l'employeur)</p> <p>La modulation du temps de travail n'est possible qu'à l'intérieur de la semaine.</p>
Rémunération	<p>Conforme aux dispositions conventionnelles, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.</p>
Obligation de l'employeur	<p>Désignation d'un tuteur, communication d'un bilan à Pôle Emploi ou à la mission locale avant toute nouvelle convention ou prolongation.</p> <p>Remise d'une attestation d'expérience professionnelle au salarié à l'issu du contrat.</p>
Aide de l'ETAT à l'employeur	<p>Aide forfaitaire mensuelle fixée par arrêté du préfet selon les publics et selon un plafond d'heures de travail hebdomadaire (ex : contrat signé pour 35 heures par semaine mais aidé à hauteur de 20 heures).</p> <p>Les chantiers d'insertion et ateliers bénéficient d'un taux particulier</p> <p>Le règlement de l'aide forfaitaire est assuré par les Agence de Services de Paiement (ASP). Elle est versée mensuellement sur la base d'une attestation trimestrielle envoyée par l'employeur (état de présence et bulletins de salaire)</p> <p>Exonérations de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.</p> <p>Les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) sont en revanche dues.</p>
Accompagnement Formation	<p>La convention signée entre le prescripteur, l'employeur et le salarié fixe les actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience.</p> <p>La formation est à la charge de l'employeur, il peut mobiliser l'OPCA et des aides publiques (Conseil Régional...). Un bilan doit être fourni à Pôle Emploi ou à la mission locale avant toute prolongation.</p>
Immersion	<p><u>Principe</u>: Pour améliorer l'insertion professionnelle à l'issue du CAE, le salarié peut réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs afin de développer son expérience et ses compétences. Cette possibilité doit être prévue dans la convention du CAE (rédaction initiale ou par avenant). Le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu pendant la période d'immersion, et sa rémunération ne peut en aucun cas être modifiée. Le salarié peut effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Les périodes d'immersion devront se faire prioritairement chez un employeur du secteur marchand.</p> <p><u>Durée</u>: 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 (ex : pour un CDD de 6 mois (24 semaines) la période d'immersion ne peut dépasser 6 semaines). Effectuer une période d'immersion n'est pas obligatoire. Par conséquent, 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.</p>
A qui s'adresser ?	<p>Pôle Emploi et les missions locales (pour les jeunes de moins de 26 ans) situés sur le territoire de l'employeur, sont habilités à signer les CUI. Le prescripteur doit nommer un référent pour chaque CUI et donner son nom à l'employeur.</p> <p><i>Le Conseil Général du Calvados s'est engagé à prescrire des CUI visant à l'insertion des publics bénéficiaires du RSA (avec une orientation prioritaire vers les bénéficiaires du RSA dit « socle ») au titre de l'année 2011.</i></p> <p><i>Il a confié la prescription à Pôle Emploi Calvados mais il reste signataire du contrat.</i></p> <p>Contacts :</p> <p><u>Mission locale</u> : Mr Louise ou Mme Brunet : 02 31 46 21 46, mlmc@mlbn.fr</p> <p><u>Pôle Emploi</u> : 3995</p>