

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Contrat de travail Insertion professionnelle Territoire d'outre-mer

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction de l'ingénierie, de l'accès
et du retour à l'emploi

Mission insertion professionnelle

Circulaire DGEFP n° 2012-12 du 3 juillet 2012 du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte

NOR : ETSD1227997C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- Ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au département de Mayotte ;
- Décret n° 2009-112 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion ;
- Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- Décrets n° 2012-658 et n° 2012-661 du 4 mai 2012 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au département de Mayotte.

Annexes :

- Annexe I. – Enveloppes physico-financières en 2012 du CUI à Mayotte.
- Annexe II. – Règles applicables par les réseaux prescripteurs pour la prescription des CAE et CIE.
- Annexe III. – Questions-réponses sur les conventions annuelles d'objectifs et de moyens avec les conseils généraux.
- Annexe IV. – Le projet de dématérialisation de la prescription et du paiement du CUI en 2012.
- Annexe V. – Modèle d'arrêté préfectoral relatif aux CAE et aux CIE.
- Annexe VI. – Convention individuelle de contrat unique d'insertion.
- Annexe VII. – Annexe Cerfa à la convention annuelle d'objectifs et de moyens.
- Annexe VIII. – Avenant formation.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Monsieur le préfet de Mayotte (direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIECCTE] de Mayotte) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du Conseil national des missions locales (pour exécution) ; Monsieur le directeur général de l'ASP (pour information).

Deux ordonnances du 24 novembre 2011 ont étendu et adapté le RSA et le contrat unique d'insertion (CUI) au département de Mayotte. Les décrets d'application relatifs au CUI, en date du 4 mai 2012, sont entrés en vigueur le 7 mai 2012. La présente instruction présente l'architecture du dispositif du CUI (I), précise vos objectifs physiques et votre enveloppe financière pour 2012 (II) et vous donne les principes des actions que vous conduirez (III).

I. – L'ARCHITECTURE DU CUI À MAYOTTE

Le CUI prend les mêmes formes à Mayotte qu'en métropole :

- secteur non marchand : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) remplace les contrats emploi-solidarité et emploi-consolidé ;
- secteur marchand : le contrat initiative-emploi (CIE) remplace le contrat de retour à l'emploi.

Le principe du cofinancement par le conseil général est introduit à Mayotte pour les contrats avec des bénéficiaires du RSA, dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) entre l'État et le département.

Votre faculté de prendre en charge certaines formations, qui existait dans le cadre des précédents dispositifs de contrats aidés, a été maintenue.

Les Cerfa à utiliser sont :

- pour la CAOM : le formulaire utilisé dans les départements d'outre-mer (annexe VI) ;
- pour les conventions individuelles : le formulaire utilisé en métropole (annexe VII) ;
- pour les avenants formations : un formulaire Mayotte – Avenant formation (annexe VIII).

II. – LE NIVEAU DE L'ENVELOPPE DE CONTRATS AIDÉS À MAYOTTE EST MAINTENU EN 2012

L'objectif annuel 2012 est de 2 415 CUI, réparti en 2 165 CAE et 250 CIE (*cf.* annexe I). Les contrats emplois consolidés pluriannuels (CEC) antérieurs à l'entrée en vigueur du CUI seront renouvelés sous la forme de conventions initiales de CAE, dans les conditions générales et de prise en charge identiques à celles qui auraient été appliquées s'ils avaient été renouvelés sous forme de CEC.

L'enveloppe 2012 du CUI sera financée par le reliquat disponible sur les crédits annuels des CES et des CEC non renouvelables depuis le 1^{er} mars 2012 qui représente 10 224 653 € en AE et en CP (9 745 235 € pour le CAE et 479 418 € pour le CIE). Les prises en charge de formations s'imputeront sur ces enveloppes.

III. – LES ACTIONS À CONDUIRE

1. Vous prendrez l'arrêté fixant les taux de prise en charge de l'aide financière de l'État

Sur la base des objectifs financiers, vous prendrez l'arrêté fixant les taux de prise en charge des différents publics pour l'année 2012, en prenant soin de consulter au préalable le conseil général pour les publics qui le concernent (*cf.* le modèle d'arrêté en annexe V).

L'aide de l'État à l'employeur peut être modulée en fonction :

- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;
- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel ou visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;
- des conditions économiques locales ;
- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Vous fixerez les taux de prise en charge par type de publics prioritaires en fonction du contexte local, en veillant à limiter l'éventail des taux au strict nécessaire. Vous pouvez fixer un taux majoré pour les employeurs mettant en œuvre des actions qualitatives permettant le retour à l'emploi de salariés et/ou pour le recrutement des publics les plus en difficulté. Pour les CAE correspondant à d'anciens contrats emploi consolidé (CEC), votre arrêté annuel indiquera des taux de prise en charge identiques à ceux qui étaient prévus s'ils avaient été renouvelés sous forme de CEC. Je vous demande également de fixer un taux de 70 % pour les recrutements par les établissements publics locaux de l'éducation nationale.

2. Vous prendrez l'arrêté fixant le taux horaire de l'aide forfaitaire au titre de l'avenant formation

Vous fixerez par arrêté les modalités de prise en charge et les taux qui déterminent le montant des aides à la formation prises en charge par avenant à la convention individuelle. Ces aides s'imputeront sur votre enveloppe globale de CUI.

3. Vous lancerez des négociations pour la conclusion d'une CAOM

Vous engagerez des négociations avec le conseil général en vue de conclure une CAOM, outil indispensable à l'objectif de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA et occasion privilégiée d'une mise en cohérence des politiques d'emploi et d'insertion. Pour ce qui relève de la négociation de la CAOM, vous pouvez vous reporter au « questions-réponses » en annexe III.

Dans l'attente de sa signature, je vous autorise à signer des CUI-CAE pour des bénéficiaires du RSA mais j'appelle votre attention sur le fait qu'ils consommeront votre enveloppe physico-financière : tout retard d'entrée en vigueur de la CAOM tendrait à la déséquilibrer.

4. Vous procéderez aux actions d'information des employeurs et des salariés

Vous organiserez des réunions d'information des employeurs pour leur présenter le contrat unique d'insertion. Vous pouvez à cette fin vous reporter à l'annexe I. Les réseaux de prescripteurs, Pôle emploi, la mission locale seront associés à vos réunions, ainsi que le conseil général s'il le souhaite et tout opérateur utile (CNFPT, centres de gestion, organismes de formation...).

5. Vous poursuivrez la mise en cohérence des politiques d'emploi et d'insertion

Le déploiement du contrat unique sera l'occasion d'améliorer de façon significative la cohérence des politiques territoriales en matière d'emploi et d'insertion. J'appelle votre attention sur l'articulation avec le RSA, dont l'objectif est de compléter les revenus des salariés en CAE et CIE ainsi que des travailleurs aux revenus modestes, et qui met l'accent sur la cohérence des parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Vous veillerez donc à ce que la stratégie de mobilisation du contrat unique s'articule avec les orientations portées dans le pacte territorial d'insertion (PTI) piloté par le département en matière d'insertion professionnelle.

6. Vous organiserez l'action du SPE afin d'inscrire le CUI dans une logique de performance en termes d'accès à l'emploi

Vous contribuerez à rendre lisible l'offre de service en direction des employeurs et des salariés en contrat aidé, tant celle du SPE que celle du conseil général, dès la prescription et jusqu'à la préparation des sorties, en veillant à l'accompagnement pendant le contrat. L'entrée en vigueur du CUI permet d'améliorer l'efficacité des contrats en termes d'insertion dans l'emploi durable :

- possibilité d'organiser, dans le cadre du CAE, des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur. Vous veillerez à ce que les prescripteurs se saisissent de cette possibilité ;
- renforcement de l'accompagnement des salariés en CAE ou en CIE, par la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention, de dresser un bilan des actions de formation et d'accompagnement des salariés en contrats aidés ;
- possibilité pour le CNFPT de financer des formations destinées aux salariés en CAE employés dans les collectivités territoriales ;
- possibilité de financer des formations par les périodes de professionnalisation ;
- obligation pour l'employeur de délivrer une attestation d'expérience professionnelle.

7. Vous suivrez le déploiement de la dématérialisation de la gestion du CUI en lien avec Pôle emploi et l'agence de services et de paiement

Afin de moderniser la gestion d'un dispositif qui comporte de lourds enjeux financiers et s'adresse à des centaines de milliers d'usagers, tant employeurs que salariés, un projet de dématérialisation de la gestion du CUI a été lancé en 2010.

Ce projet est entré dans sa phase de déploiement en 2012 et fait l'objet de l'annexe IV. Son démarrage à Mayotte sera fonction de la date où le haut-débit Internet sera disponible.

*
* *

Je vous demande de signer dès à présent les arrêtés précisant les paramètres de prise en charge des CAE et CIE pour l'année 2012 et fixant le taux horaire forfaitaire des prises en charge au titre de l'avenant formation. Vous me transmettez également dans les meilleurs délais la CAOM signée par le conseil général.

Je vous remercie de faire parvenir ces documents à la DGEFP (mip@emploi.gouv.fr) et de tenir mes services informés de toute modification des arrêtés ou de tout avenant à la CAOM qui surviendraient en cours d'année.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ANNEXE I

ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIÈRES EN 2012
DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION À MAYOTTE

NOTIFICATION ANNUELLE des CUI pour 2012	OBJECTIFS physiques	ENVELOPPE FINANCIÈRE en AE = CP (en euros)
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	2 165	9 745 235
Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)	250	479 418
Total	2 415	10 224 653

ANNEXE II

RÈGLES APPLICABLES PAR LES RÉSEAUX PRESCRIPTEURS POUR LA PRESCRIPTION DES CAE ET DES CIE

Question 1. – *À partir de quelle date prescrit-on exclusivement des CAE et des CIE dans le cadre réglementaire du CUI ?*

Depuis le 1^{er} mars 2012, seuls des contrats uniques d'insertion (CUI) peuvent être prescrits à Mayotte, sous la forme du CUI-CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) pour le secteur non marchand ou du CUI-CIE (contrat initiative-emploi) pour le secteur marchand. Il n'est plus prescrit ni contrats emploi-solidarité (CES), ni contrats emploi-consolidé (CEC), ni contrats de retour à l'emploi (CRE).

Question 2. – *Que deviennent les CES, CEC et CRE en cours ?*

Les contrats CES, CEC et CRE conclus avant le 1^{er} mars 2012 continueront de produire leurs effets aux conditions applicables antérieurement, jusqu'à la date de leur expiration. Ils ne pourront faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation.

Question 3. – *Que deviennent les engagements quinquennaux antérieurs à 2012 liés à certains CEC ?*

Jusqu'en 2011, certains CEC ont été conclus sur la base d'un engagement pour une année, suivi de quatre renouvellements successifs. Après le 1^{er} mars 2012, ces CEC continueront à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement mais ils ne seront pas renouvelables. Si l'engagement quinquennal n'a été que partiellement réalisé à la date d'expiration du CEC, il sera possible d'honorer cet engagement au moyen d'un nouveau CUI, pour une durée de douze mois et aux conditions de prise en charge identiques à celles qui auraient été appliquées si ce contrat était resté un CEC, dans la limite des quatre renouvellements prévus à compter de la date du contrat initial.

Question 4. – *De quoi est composé le CUI ?*

Le CUI-CAE et le CUI-CIE sont constitués de deux éléments :

1. Une convention individuelle, entre le prescripteur, l'employeur et le salarié, qui définit le parcours d'insertion du salarié et formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CUI. Elle ouvre droit à l'aide de l'État, dont elle détermine le montant. La convention doit obligatoirement indiquer les actions de formation dont l'employeur fera bénéficier le salarié et qui constituent la contrepartie de cette aide.

2. Un contrat de travail, entre l'employeur et le salarié après la signature de la convention individuelle.

À la différence des CES, CEC et CRE qui étaient adossés à une convention entre l'État et d'autres personnes morales ou organismes de droit public ou de droit privé, le contrat de travail en CUI est adossé à une convention individuelle entre le prescripteur, l'employeur et le salarié, qui fait partie intégrante du CUI au même titre que le contrat de travail et qui est nécessaire au versement des aides.

Question 5. – *Qui prescrit le CUI et qui paye les aides ?*

La prescription pour le compte de l'État est assurée par Pôle emploi ou par la mission locale (pour les moins de 26 ans) et le paiement des aides relève de l'agence de services et de paiement.

Si le salarié recruté est bénéficiaire du RSA à la date de son embauche, le prescripteur est le conseil général, qui aura préalablement conclu avec l'État une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM, cf. annexe II). Il peut déléguer tout ou partie de la prescription à Pôle emploi.

Question 6. – *À quelles aides financières ouvre droit la convention de CUI ?*

Les embauches réalisées en CAE ou en CIE ouvrent droit à une aide mensuelle fixée par arrêté du préfet de Mayotte dans la limite de 95 % pour le CAE et de 47 % pour le CIE du taux horaire brut du SMIG mahorais. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire ou de l'employeur.

Les embauches réalisées en CAE ouvrent également droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre du régime d'assurance maladie-maternité, du régime de base obligatoire pour les prestations familiales et du régime de retraite de base obligatoire de sécurité sociale applicables à Mayotte.

Les aides et exonérations au titre du CAE ne sont pas cumulables avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Question 7. – *Quelles sont les innovations du CUI en matière d'accompagnement et de suivi ?*

Quatre innovations essentielles sont associées au CUI :

- la désignation d'un référent par le prescripteur ;
- la désignation d'un tuteur par l'employeur ;
- la remise au prescripteur de bilans, avant toute nouvelle convention ou avenant de prolongation ;
- la remise au salarié d'une attestation d'expérience professionnelle.

Ces éléments servent d'outil de dialogue avec les employeurs et les salariés au moment de la signature de la convention et du suivi de salarié pendant son contrat.

La désignation du référent et du tuteur doit être renseignée dans le formulaire Cerfa de convention individuelle.

Les bilans demandés à l'employeur préalablement à toute nouvelle convention ou à la prolongation, de même que l'attestation d'expérience professionnelle, sont établis sans formalité particulière.

Question 8. – *L'État peut-il toujours prendre en charge des frais de formation ?*

Oui, il s'agit d'une spécificité de Mayotte. S'il l'estime nécessaire, le préfet peut décider la prise en charge de tout ou partie des frais engagés pour dispenser une formation à un salarié, celle-ci devant figurer dans la convention individuelle de CUI (il existe à cette fin un Cerfa « Avenant formation »).

Cette formation doit être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation mentionné au II de l'article L. 711-1-1 du code du travail applicable à Mayotte. Les frais pris en charge sont calculés sur une base forfaitaire par heure de formation dispensée, dans la limite de 400 heures.

Le montant horaire de l'aide forfaitaire est fixé par arrêté du préfet de Mayotte.

Question 9. – *Quels sont les publics éligibles au CUI ?*

Les personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi sont éligibles au CAE comme au CIE.

Question 10. – *Quels sont les employeurs éligibles au CUI ?*

Les conventions individuelles ouvrant droit au bénéfice du CAE peuvent être conclues avec :

1. Les collectivités territoriales.
2. Les autres personnes morales de droit public.
3. Les organismes de droit privé à but non lucratif.
4. Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Les conventions individuelles ouvrant droit au bénéfice du CIE peuvent être conclues avec les employeurs de droit privé, à l'exception des particuliers.

Il ne peut être conclu de CUI pour pourvoir des emplois dans les services de l'État avec un employeur qui a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédents, qui embauche pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, qui n'est pas à jour de ses cotisations et contributions sociales ou qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail illégal.

Question 11. – *Quelle est la durée du CUI ?*

Les CAE et les CIE sont des contrats de travail de droit privé, à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Le temps de travail hebdomadaire peut varier de 20 heures à 35 heures. Pour le CAE seulement, la convention peut prévoir une durée inférieure à 20 heures pour répondre aux difficultés particulières de l'intéressé.

La durée de la convention individuelle ne peut excéder le terme du contrat de travail. Cette durée, prolongations comprises, peut varier de 6 mois à 24 mois. La durée minimale est ramenée à 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Question 12. – *Les possibilités de prolongation du CUI*

Les prolongations de la convention individuelle de CUI sont subordonnées à l'évaluation des actions réalisées pour favoriser l'insertion durable du salarié et s'inscrivent dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Une possibilité de prolongation jusqu'à une durée totale de 60 mois est ouverte pour les CUI conclus avec des personnes reconnues travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas TH) et des bénéficiaires de minima sociaux âgés de 50 ans ou plus. Cette condition d'âge est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les 2 années de la convention.

À titre dérogatoire, une prolongation supplémentaire est possible pour permettre au salarié d'achever une action de formation en cours à l'échéance du contrat, et sans excéder le terme de l'action concernée.

Question 13. – *La suspension du CUI*

En dehors des cas de suspension de droit commun, le salarié en CAE ou en CIE peut demander la suspension de son contrat de travail :

- pour effectuer une évaluation en milieu du travail (EMT) prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois ou plus.

Si une embauche se réalise à l'issue de la période de suspension, le contrat de travail est rompu sans préavis. L'aide afférente au CUI n'est pas versée à l'employeur pendant la période de suspension du contrat de travail.

Question 14. – *Les périodes d'immersion*

Pour le CAE seulement, la convention individuelle, dans sa rédaction initiale ou dans un avenant, peut prévoir pour le salarié une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, sans suspension du contrat de travail et avec maintien de la rémunération, dans le cadre d'une convention de mise à disposition à titre gratuit entre l'employeur et l'entreprise d'accueil.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois et la durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Un salarié qui refuse d'effectuer une période d'immersion, ou décide d'y mettre fin, ne peut être ni sanctionné, ni licencié, ni l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif.

Question 15. – *La rupture du contrat de travail en CUI*

Hors la réalisation d'une embauche à la fin d'une période de suspension du contrat (*cf.* question 10), les CUI (CAE comme CIE) ne sont valablement rompus que dans certains cas :

1. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) :
 - licenciement pour faute grave du salarié ou pour force majeure ;
 - licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
 - licenciement pour motif économique dans le cadre d'une procédure collective notifiée ;
 - rupture pendant la période d'essai.
2. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD) :
 - rupture résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;
 - rupture anticipée pour faute grave ou pour force majeure ;
 - rupture pendant la période d'essai.

Si la rupture du contrat relève d'un de ces motifs, l'employeur conserve le bénéfice des aides perçues.

Si la rupture relève d'un motif autre, il doit reverser l'intégralité des aides perçues.

Question 16. – *La rupture de la convention de CUI*

La convention individuelle de CUI est rompue et l'employeur obligé de reverser l'intégralité des aides qu'il a perçues, dans les cas suivants :

- rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ;
- embauche en CUI d'un salarié ayant pour conséquence le licenciement d'un autre salarié.

ANNEXE III

QUESTIONS-RÉPONSES SUR LA CAOM
(CONVENTION ANNUELLE D'OBJECTIFS ET DE MOYENS)

Question 1. – *Pourquoi conclure une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) ?*

La CAOM a pour objet de déterminer le nombre prévisionnel de contrats cofinancés par le conseil général et l'État pour les bénéficiaires du RSA, et de définir la participation du département au financement de l'aide. Le conseil général pourra majorer le taux de prise en charge fixé par l'arrêté régional, ou décider d'un financement autonome de tout ou partie de ces contrats. Elle doit être conclue dans les meilleurs délais.

Question 2. – *Comment négocier la CAOM ?*

La négociation avec le conseil général porte à la fois sur les contrats du secteur non marchand (CAE) et les contrats du secteur marchand (CIE).

Pour donner toute leur portée aux marges de manœuvre offertes par le CUI, il vous est désormais possible de cofinancer avec le conseil général des CUI pour les bénéficiaires du RSA. La durée hebdomadaire du contrat de travail et la durée hebdomadaire de prise en charge peuvent varier de 20 à 35 heures. Pour le CAE seulement, la convention individuelle peut prévoir une durée inférieure à 20 heures afin de répondre aux difficultés particulières de l'intéressé.

La contribution forfaitaire du conseil général représente 88 % du montant du RSA à Mayotte, tandis que la contribution de l'État repose sur les paramètres de la convention. Pour un taux horaire du SMIG de 6,69 €, un taux de prise en charge de 70 % et une durée hebdomadaire moyenne de 21,9 heures, l'aide à l'employeur s'élèverait à 444,42 €. Si le montant du RSA est de 119 €, la contribution du conseil général sera de 104,72 € et celle de l'État de 339,70 €.

Le conseil général peut majorer le taux de prise en charge de tout ou partie des contrats que vous négociez avec lui, par exemple, en portant à 80 % le taux de votre arrêté fixé pour les CAE à 70 % : le surcoût induit lui est entièrement imputable. L'indication du nombre de contrats avec un taux majoré doit figurer dans la CAOM.

Si le conseil général décide de financer la totalité du coût des contrats, l'indication du nombre de ceux-ci doit aussi figurer dans la CAOM dans la mesure où, aux termes de la loi, elle conditionne les exonérations de charges pour les employeurs du secteur non marchand.

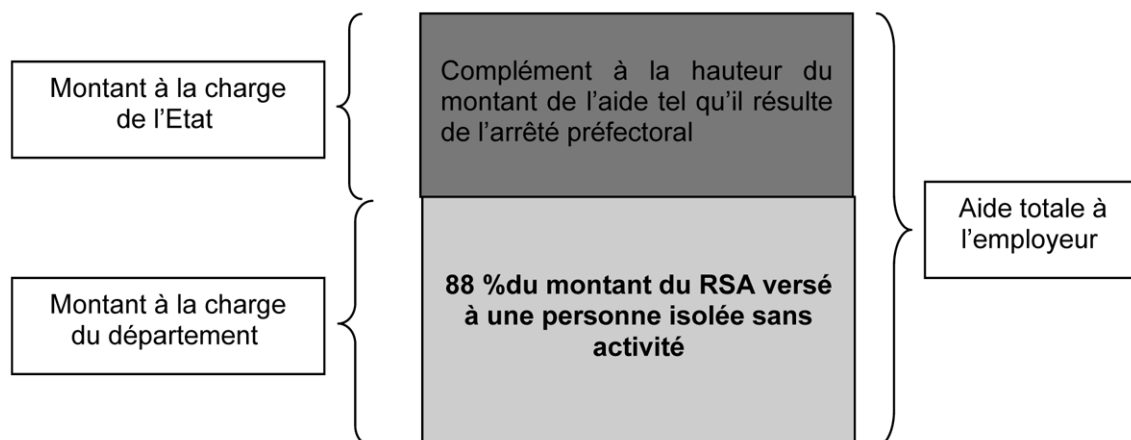
Question 3. – *Quelles sont les structures possibles de financement dans le cadre de la CAOM ?*

Le montant de la contribution forfaitaire mensuelle du département sera égale à 88 % du RSA, soit, pour une personne isolée sans activité, à 104,72 € en 2012.

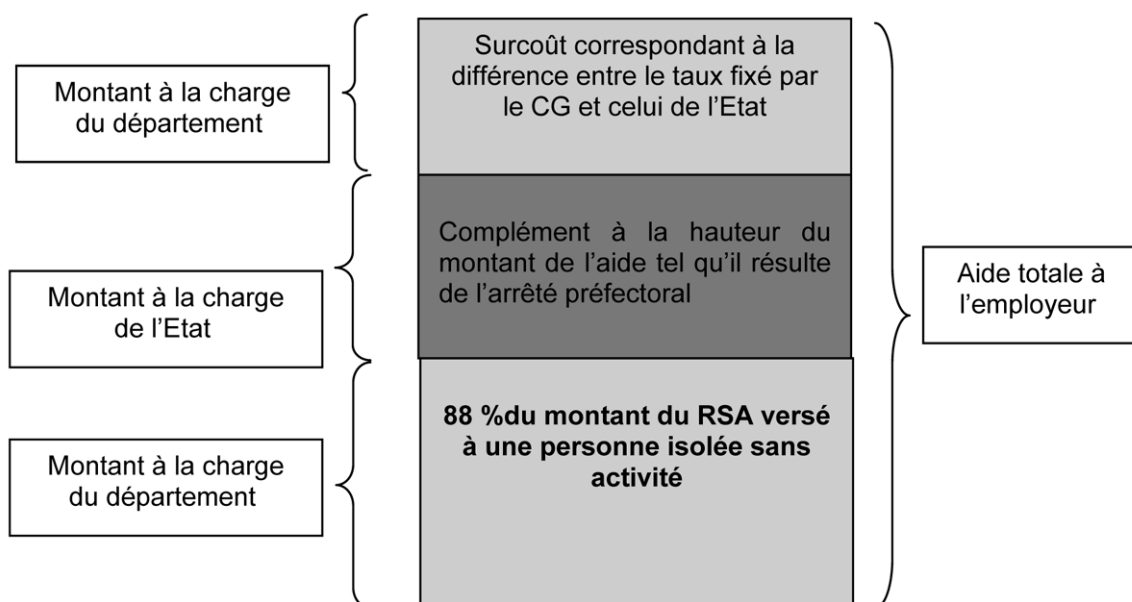
Si l'aide à l'employeur est inférieure à ce montant, la participation du département est égale au montant de l'aide effectivement versée à l'employeur, et aucune contribution de l'État n'est appelée.

En dehors de cette hypothèse, deux situations peuvent se présenter :

1. En application de l'arrêté préfectoral, l'aide à l'employeur est d'un montant supérieur à la contribution forfaitaire du département : l'État prend en charge le complément de financement.



2. **Le conseil général majore le taux de prise en charge fixé par l'État dans l'arrêté préfectoral** : la part du montant de l'aide résultant de l'application de son propre taux s'ajoute à la contribution forfaitaire du département.



ANNEXE IV

LE PROJET DE DÉMATÉRIALISATION DE LA PRESCRIPTION ET DU PAIEMENT DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION EN 2012

Ce projet, animé par la DGEFP, Pôle emploi et l'ASP, permettra notamment de réduire les délais de traitements des données, d'accroître la fiabilité de celles-ci et un pilotage plus efficace du dispositif aux différents niveaux de gestion national, régional et local. Il vise, à l'horizon 2013, une procédure totalement dématérialisée, de la saisie de la convention attributive de l'aide (Cerfa) par les prescripteurs jusqu'à la production des pièces justificatives produites par l'employeur (états de présence remplaçant la production exhaustive des fiches de paye du salarié). Il contribuera à l'amélioration du pilotage physico-financier des enveloppes régionales de crédits qui vous sont allouées au titre du CUI.

Le premier palier du projet, qui se déroulera en 2012, concerne à la fois la dématérialisation partielle de la prescription et la dématérialisation de la procédure de contrôle et de paiement.

1. La dématérialisation partielle de la prescription

Le premier palier du projet prévoit une saisie assistée du Cerfa, suivie d'une transmission d'un flux d'information électronique à l'ASP. Ce premier palier maintient l'existence d'un document papier pour traduire, par le recueil des signatures, l'accord des trois parties (employeur, salarié, prescripteur). Ce flux papier disparaîtra lorsque le second palier sera atteint.

Cette saisie assistée fiabilisera les données et raccourcira les délais entre prescription et enregistrement des données du Cerfa papier. Pour être efficace, elle nécessite que vos services informent en temps réel les prescripteurs de tout changement intervenu dans les conditions de prise en charge des contrats aidés.

En 2012, cette étape vers la dématérialisation totale de la prescription concerne seulement le prescripteur Pôle emploi (qui prescrit 87 % des conventions de CAE pour le compte de l'État et des conseils généraux).

En 2013, l'applicatif de transmission du flux d'information électronique à l'ASP sera déployé pour les autres prescripteurs pour le compte de l'État : dans parcours 3 pour les missions locales, dans parcours H pour les Cap emploi. Pour les conseils généraux, le déploiement de la prescription dématérialisée est prévu en 2013, après un temps nécessaire de communication et d'encadrement technique.

2. La dématérialisation du processus de contrôle et de paiement avec les employeurs

En parallèle se met en œuvre une dématérialisation du processus de contrôle et de paiement. L'ASP ouvrira sur Internet un nouveau portail d'information et d'échanges en direction des employeurs (Sylaé), opérationnel au printemps 2012. Les informations relatives aux coordonnées bancaires du compte à créditer (RIB) y seront saisies de manière dématérialisée et sécurisée, selon une solution agréée par la DGFIP et reposant sur des certificats électroniques de sécurité. Les employeurs, qui doivent actuellement transmettre tous les trimestres par courrier les états de présence des salariés, pourront désormais le faire de manière déclarative sur le portail, de manière mensuelle et obligatoirement à compter de janvier 2013, ou encore de manière trimestrielle en 2012.

Les informations collectées pourront être croisées avec celles des organismes sociaux pour alléger les contraintes administratives sur les employeurs et renforcer l'efficacité des contrôles.

ANNEXE V

MODÈLE D'ARRÊTÉ RELATIF AUX CAE ET CIE

Arrêté n° du

Arrêté fixant le montant de l'aide de l'État pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats initiative emploi (CIE) du contrat unique d'insertion

LE PRÉFET DE MAYOTTE

Vu la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;

Vu l'ordonnance n° 2011-1641 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du revenu de solidarité active au département de Mayotte ;

Vu les articles L. 322-1, L. 322-6 et L. 322-27 du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu les décrets n° 2012-658 et 2012-661 du 4 mai 2012 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au département de Mayotte et modifiant la deuxième partie du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la circulaire DGEFP n° 2012 du 2012 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte ;

Vu l'arrêté préfectoral du ;

Vu la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM), en date du, entre l'État et le département de Mayotte,

Arrête :

Article 1^{er}

Le montant de l'aide de l'État définie aux articles L. 322-21 et L. 322-22 du code du travail applicable à Mayotte pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est déterminé comme suit :

Article 2

Le montant de l'aide de l'État définie aux articles L. 322-41 et L. 322-42 du code du travail applicable à Mayotte pour les contrats initiative emploi (CIE) est déterminé comme suit :

Article 3

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux nouvelles conventions conclues à compter de la date de sa publication, pour des contrats de travail prenant effet à partir du avril 2012.

Article 4

Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de Mayotte, le directeur régional de Pôle emploi, le délégué régional de l'agence de services et de paiement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au recueil des actes administratifs du département de Mayotte.

ANNEXE VI

CONVENTION INDIVIDUELLE DE CUI



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Article L.5134-19-1 du code du travail

Secteur marchand (CIE) : Secteur non marchand (CAE) :

CONVENTION ENTRE

**LE CONSEIL GÉNÉRAL,
L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ**
Pour les bénéficiaires du RSA
financé par le département

L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ
Autres publics

Cachet du prescripteur

Ce formulaire permet le recueil des informations utilisées pour le traitement des CUI, dont les finalités et les modalités sont précisées aux articles : R.5134-14 à 26 du code du travail

L'article 32 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Il vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.
Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur ou à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement ou à l'unité territoriale de la DIRECCTE

**CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION**

CONVENTION ENTRE
LE CONSEIL GÉNÉRAL,
L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ
ou L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ

Cadre réservé au prescripteur

Secteur marchand (CIE) : Secteur non marchand (CAE) :

dept _____ année _____ n° d'ordre _____

avenant _____ renouvellement _____

Si le financeur est le Conseil Général, n° de convention d'objectifs

dept _____ année _____ n° d'ordre _____

avenant _____ renouvellement _____

Date de dépôt : _____

Code prescripteur : _____

Numéro IDE (si salarié inscrit à Pôle emploi) : _____



L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ @ _____

Commune : _____

Adresse électronique : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

N° : _____ Rue ou voie : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ @ _____

Commune : _____

Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code NAF2 : _____

Identifiant convention collective : _____

(se référer au site www.travail.gouv.fr/idcc)

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salarié au 31 décembre : _____

Paiement par virement : Fournir un RIB de l'employeur

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :
URSSAF MSA AUTRE

L'employeur est-il un atelier et chantier d'insertion ? oui non

Si oui, précisez le numéro de l'annexe financière à la convention entre l'Etat et la structure porteuse de l'ACI

dept _____ année _____ n° d'ordre _____

Assurance chômage

l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic

l'employeur public assure lui-même ce risque

(cocher la case correspondante)

Si CIE, je déclare sur l'honneur être à jour des versements de mes cotisations et contributions sociales, que cette embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié en CDI, ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois ou pour une raison autre que la faute grave.

LE SALARIÉ

M. Mme Mlle Nom : _____ Prénoms : _____

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____ NIR : _____

Né(e) le _____ à _____ Dept : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____ Nationalité : France

Complément d'adresse : _____ Union européenne

Code postal : _____ Commune : _____ Hors Union européenne

Adresse électronique : _____ @ _____

Si bénéficiaire RSA, n° allocataire : _____ relève de : CAF MSA

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est sans emploi depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Est-il inscrit à Pôle emploi ? oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire ASS : oui non RSA financé par le département : oui non si oui : majoré oui non

AAH : oui non ATA : oui non

Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/06/2009 en RMI ou API)

Le salarié déclare-t-il être reconnu travailleur handicapé ? oui non

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales

Transmis à l'ASP le : _____

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI CDD

Date d'embauche : _____ Date prévue de fin de contrat (si CDD) : _____

Emploi proposé : (Code ROME) _____ (se référer au site www.pole-emploi.fr)

Salaires brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié indiquée sur le contrat de travail : _____ h _____ minutes modulation : oui non

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : _____ h _____ minutes

Lieu d'exécution du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur : _____

N° : _____ Rue ou voie : _____

Code postal : _____ Commune : _____

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES

• Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : _____

• Organisme chargé du suivi et nom du référent : _____

• Eventuellement actions d'accompagnement social : oui non

Actions d'accompagnement professionnel :	Actions de formation :
<i>Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur</i>	
Type d'actions : <input type="checkbox"/> Remobilisation vers l'emploi <input type="checkbox"/> Aide à la prise de poste <input type="checkbox"/> Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation <input type="checkbox"/> Evaluation des capacités et des compétences <input type="checkbox"/> Aide à la recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Autre : précisez _____	Type d'actions : <input type="checkbox"/> Adaptation au poste de travail <input type="checkbox"/> Remise à niveau <input type="checkbox"/> Préqualification <input type="checkbox"/> Acquisition de nouvelles compétences <input type="checkbox"/> Formation qualifiante Formation : <input type="checkbox"/> Interne <input type="checkbox"/> Externe Périodes de professionnalisation <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2) _____ Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

• Si CAE, envisagez-vous de mettre en œuvre des périodes d'immersion ? oui non

LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : _____ Date de fin de la prise en charge : _____
(identique à la date d'embauche si convention initiale)

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : _____ h _____ minutes Opération spéciale : _____

Taux fixé par l'arrêté du Préfet de région : _____ %

Dans le cas d'un contrat prescrit par le Conseil général ou pour son compte (sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens) :

Taux de prise en charge effectif si le Conseil général fixe un taux supérieur au taux fixé par le Préfet de région : _____ %

Financement exclusif du Conseil général : oui non. Si oui, taux : _____ %

Organisme payeur de l'aide du Conseil général à l'employeur :

département CAF MSA ASP Autre (préciser) _____

Organisme : _____

Adresse : _____

*En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement.
L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance des conditions générales jointes.*

Fait le : _____ Fait le : _____

L'employeur ou son représentant **Le salarié** **Pour l'État ou pour le Conseil Général**
 (Signature et cachet) (Signature) (Signature et cachet)

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = Salarié / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales

Transmis à l'ASP le : _____

CUI2XX-0722

ASP 0722 11 09

CUI2

ANNEXE VII

ANNEXE CERFA À LA CONVENTION ANNUELLE D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CAOM)



**CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION**

FINANCÉ PAR LE DÉPARTEMENT DE :

ANNEXE À LA CONVENTION D'OBJECTIFS
ET DE MOYENS

Article L. 5134-19-4 du code du travail

POUR L'ANNÉE

ANNEXE VIII

AVENANT FORMATION

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

MAYOTTE

AVENANT FORMATION
(article R. 322-19 (CAE) ou article R. 322-43 (CIE)
du code du travail applicable à Mayotte)

Cadre réservé au prescripteur

Secteur marchand (CIE) : Secteur non marchand (CAE) :

dept année n° d'ordre avenant renouvellement ajout modification

Si le financeur est le Conseil Général, n° de convention d'objectifs

dept année n° d'ordre avenant renouvellement ajout modification

Date de dépôt : _____

Code prescripteur : _____

Numéro IDE (si salarié inscrit à Pôle emploi) : _____



L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ ☉ _____

Commune : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____

Code postal : _____ ☉ _____

Commune : _____

Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code NAF2 : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salariés au 31 décembre : _____

Paiement par virement : Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

LE SALARIÉ

M. Mme Mlle Nom d'usage : _____ Prénom : _____

Si différent, nom de naissance : _____

Né(e) le _____ à : _____ dept ou pays : _____ Nationalité : France

Adresse : _____ Union européenne

_____ Hors Union européenne

Code postal : _____ Commune : _____

☉ _____ NIR : _____

LA FORMATION

Nom de l'organisme de formation : _____

N° d'enregistrement : _____ N° SIRET : _____

Intitulé de la formation : _____

Lieu de la formation : _____

Date de début de formation : _____ Date de fin de formation : _____ Durée de la formation : _____ heures

Personne chargée au sein de l'entreprise de suivre le déroulement de la formation :

Nom : _____ Fonction dans l'entreprise : _____

LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION)

Montant total de l'aide de l'État _____ euros Arrêté du Préfet de Mayotte du _____ (en application de l'article R. 322-22 (CAE) ou de l'article R. 322-45 (CIE) du code du travail applicable à Mayotte)

L'employeur s'engage à mettre en œuvre la formation ci-dessus convenue. Il certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus qui le concernent et déclare avoir pris connaissance des dispositions figurant au verso de la convention initiale. Le versement de l'aide de l'État est assuré par l'ASP. Le contrôle de l'application de cette convention est effectué par le prescripteur. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement.

Fait le : _____
L'employeur ou son représentant
Nom et qualité (Signature et cachet)

Fait le : _____
Pour l'Etat
Nom et qualité (Signature et cachet)

Destinataires : Original/blanc = ASP / Vert = ALE / Jaune = salarié / Bleu = employeur

Transmis à l'ASP le : _____

CUIFMA-0829

ASP 0829 04 12

CUIFMAYO