

Objet : Fiche n° 2.2.39 - Contrat unique d'insertion

Direction juridique et de la réglementation nationale

Département réglementation nationale

[Circulaire carrière 2017-1 du 13 janvier 2017](#)

1. Dispositif

Créé par [la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008](#), le contrat unique d'insertion se substitue au contrat d'avenir (CAV) et contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (Cirma). Il est applicable en métropole depuis le 1^{er} janvier 2010 et dans les départements d'Outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon (voir [fiche n° 2.2.24](#)) et à Mayotte depuis le 1^{er} janvier 2011.

Le contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi :

- les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active, allocation temporaire d'attente, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés ;
- les jeunes suivis par une mission locale en engagés dans un contrat d'insertion dans la vie sociale.

Ce contrat prend la forme :

- d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) lorsque l'employeur relève du secteur marchand soit :
 - o les employeurs qui cotisent au régime d'assurance chômage ;
 - o les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
 - o les employeurs de pêche maritime.Le particulier-employeur n'est pas éligible au CUI-CIE.
- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à l'emploi lorsque l'employeur relève du secteur non marchand soit :
 - o les collectivités territoriales ;
 - o les autres personnes morales de droit public ;
 - o les organismes de droit privé à but non lucratif ;
 - o les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
 - o les sociétés coopératives d'intérêt collectif (depuis le 2 août 2014).

Le contrat unique d'insertion est un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Le CDD ne peut inférieure à six mois et ne peut excéder une durée totale de plus de 24 mois. Cette durée peut être portée au-delà de la durée maximale jusqu'à cinq ans, pour les personnes âgées de plus de 50 ans. Le CUI peut être conclu à temps complet ou temps partiel d'un minimum de 20 heures par semaine.

Le CUI-CIE et le CUI-CAE ouvrent droit à l'aide à l'insertion professionnelle versée par l'Etat pendant une durée de six mois à deux ans, voire cinq ans.

Le CUI-CAE donne également droit à une exonération :

- de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite du salaire calculé sur la valeur horaire du Smic durant la durée légale du travail calculée sur le mois ou si elle est inférieure de la durée conventionnelle ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Cette exonération court pendant toute la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.

Les cotisations salariales de sécurité sociale restent dues.

Les aides prévues au titre du CUI-CIE et CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

2. Salaire à reporter au compte

Il est reporté au compte les salaires bruts soumis à précompte de cotisations vieillesse. Ce salaire est prévu par les dispositions conventionnelles ou contractuelles sans pouvoir être inférieur au Smic.

3. Pièces justificatives/Échanges dématérialisés

L'employeur transmet, par voie d'échanges dématérialisés, les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) ou les Déclarations Sociales Nominatives (DSN).

A défaut de DADS ou de DSN, l'assuré peut présenter ses bulletins de salaires où figurent le montant du précompte ou l'attestation de l'employeur certifiée conforme aux livres de paie faisant mention du montant du précompte des cotisations vieillesse et du salaire soumis à cotisations vieillesse.

4. Prise en compte pour les droits à l'assurance retraite

Le salaire reporté est pris en compte dans le salaire annuel moyen, la durée d'assurance et le taux.

Dispositifs	Prise en compte
Calcul de la retraite (art. L. 351-3 2° CSS, R. 351-3 CSS) - Ouverture du droit au minimum de Durée d'assurance nécessaire taux plein : - Durée d'assurance pour le calcul de la retraite :	Oui Oui
Ouverture de droit à la surcote (art. L. 351-1-2 CSS, D. 351-1-4 CSS) - Durée d'assurance requise pour le taux plein : - Durée d'assurance cotisée sur la période de référence ouvrant droit à surcote :	Oui Oui

Dispositifs	Prise en compte
Ouverture de droit à la retraite anticipée « longues carrières » (art. D. 351-1-2 3° CSS) - Durée d'assurance cotisée : - o Durée d'assurance réputée cotisée : - Durée de début d'activité :	Oui Sans objet Oui
Ouverture de droit à la retraite anticipée « assurés handicapés » (art. D. 351-1-5 CSS) - Durée d'assurance validée : - Durée d'assurance cotisée : - Calcul de la majoration retraite anticipée handicapée : - o Durée cotisée : - o Durée au régime général :	Oui Oui Oui Oui
Ouverture de droit et calcul du minimum tous régimes (art. L. 351-10 CSS) - Durée d'assurance requise pour le taux plein : - Durée d'assurance cotisée :	Oui Oui

5. Références législatives et réglementaires

- [Article L. 5134-20](#) et suivants du code du travail (CT) ;
- [Article L. 5134-65](#) et suivants du CT ;
- [Article L. 5522-2](#) et suivants du CT ;
- [Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008](#) ;
- [Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014](#)
- [Article R. 5134-26](#) et suivants du CT ;
- [Article R. 5134-51](#) et suivants du CT ;
- [Article D. 5134-71-1](#) et suivants du CT ;
- [Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009](#).