



Le point sur le micro crédit

Depuis le 1er janvier 2010 est entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion ». Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur ce nouveau contrat.

Ce contrat se décline en contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le CUI donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle emploi agissant pour le compte de l'État, ou le président du Conseil général.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions de CUI-CIE et de CUI-CAE. Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

On estime que 1 à 2 % de la population française n'a pas accès aux services bancaires et financiers. Le micro crédit leur est destiné. Il s'agit d'un outil au service de l'insertion économique en appui des politiques locales de développement.

Le dispositif repose sur une méthode d'intermédiation qui met en relation des établissements bancaires, des travailleurs sociaux ou des bénévoles, membres de réseaux accompagnants.

Une convention et un contrat de travail

Le CUI se compose de deux éléments :

- Une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et Pôle emploi ou le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département. Le président du conseil général peut déléguer tout ou partie de la conclusion et de la mise en œuvre de cette convention individuelle à Pôle emploi ou à tout autre organisme qu'il désigne à cet effet ;
- Un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle.

La convention de CUI est conclue sur la base d'un formulaire réglementaire.

Tout employeur intéressé par un recrutement dans le cadre d'un CUI doit donc se rapprocher de son unité Pôle emploi, préalablement à la signature du contrat.

La conclusion d'une nouvelle convention individuelle de CUI, dans sa déclinaison CUI-CIE ou CUI-CAE, est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur.

Attention, le non-respect des clauses de la convention peut conduire au remboursement, par l'employeur, des aides perçues.

L'accompagnement du salarié

Le CUI comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi, destinées à favoriser l'insertion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires.

- L'autorité signataire de la convention individuelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.
- Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction, justifiant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.
- Une attestation d'expérience professionnelle, établie par l'employeur avec la participation du tuteur, est remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CUI.

La rupture du contrat

L'employeur informe, dans un délai franc de 7 jours, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention :

- l'autorité signataire de la convention individuelle ;
- le ou les organismes chargés du versement des aides.

Cette information doit être réalisée au moyen de la fiche de signalement jointe à la convention individuelle.

En cas de non-respect des clauses de la convention individuelle par l'employeur, à l'exception des cas de rupture mentionnés ci-dessous, l'autorité signataire de la convention individuelle informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur dispose d'un délai franc de 7 jours pour faire connaître ses observations.

En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement de la totalité des aides perçues.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit. L'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement (ASP) ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention individuelle.

Toutefois, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CIE ou le CUI-CAE est un contrat à durée indéterminée dans les cas suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- licenciement pour force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail.

Pour toutes précisions sur le CUI, demandez conseil à votre expert-comptable.

