

Guide des aides économiques

Contrat initiative-emploi (CIE)



Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Synthèse

Le contrat initiative emploi (CIE) est destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Ce contrat ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la VAE en tant que de besoin.

Avant de pouvoir conclure un contrat initiative emploi (CIE), l'employeur doit signer une convention avec Pôle emploi, (ou un organisme participant au service public de l'emploi).

A savoir

Le dispositif du CIE présenté ici est celui applicable avant l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2010, du nouveau « contrat unique d'insertion » créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 citée en référence. Dans leur forme actuelle, des CIE et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2009. Le nouveau contrat unique d'insertion prendra la forme du CIE dans le secteur marchand et du CAE dans le secteur non-marchand. Le régime de ces contrats sera aménagé par rapport à leur régime actuel, tel qu'il est décrit dans la présente fiche et, pour le CAE, dans la fiche consacrée à ce contrat.. Le dispositif de ce nouveau contrat unique d'insertion sera présenté en détail ultérieurement, une fois publiés les décrets d'application de la loi du 1er décembre 2008 précitée.

Quels sont les bénéficiaires ?

Dans sa version actuelle, le CIE s'adresse aux personnes sans emploi, inscrites ou non sur la liste des demandeurs d'emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CIE peut ainsi être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et

appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment les services de Pôle emploi.

Dans les départements d'Outre-mer à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, le CIE est remplacé par le Contrat d'accès à l'emploi, contrat aidé du secteur marchand spécifique au monde ultra-marin. Ce contrat, régi par les articles L. 5522-5 à L. 5522-19 du Code du travail et les dispositions réglementaires prises pour leur application, est sous la tutelle du Ministère de l'Outre-Mer (renseignements auprès des DDTEFP).

Quels sont les employeurs concernés ?

Tous les employeurs affiliés à l'Unédic peuvent conclure des contrats initiative emploi (CIE) :

- établissements industriels et commerciaux ou agricoles,
- groupements d'employeurs lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification,
- offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations,
- établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte ... Les entreprises de pêche maritime sont également concernées. L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Aucun CIE ne peut être conclu si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat ni lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié en CDI. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention de CIE peut être dénoncée par l'Etat, avec pour conséquence l'obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue pour ce type de contrat.

Les employeurs du secteur public, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs,

ainsi que les particuliers employeurs, ne peuvent pas conclure de CIE.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le CIE donne lieu à la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur. Cette convention est conclue, pour le compte de l'Etat, soit par Pôle emploi ou par l'un des organismes mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du Code du travail, soit par l'un des organismes mentionnés aux 3° et 4° de ce même article dans le cadre des missions d'insertion professionnelle qui leur sont confiées par l'Etat.

Cette convention précise les engagements respectifs de chaque partie, le montant et les modalités de versement de l'aide, la nature des actions de formation et d'accompagnement prises en charge par l'employeur, les recours en cas de litiges... Conforme à un modèle type (Cerfa n° 12498*01), elle peut être téléchargée sur le site www.travail.gouv.fr. Elle doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié, le contrat de CIE ne pouvant en aucun cas être conclu avant cette signature. La durée de la convention ne peut excéder :

- le terme du contrat de travail, dans le cas d'une embauche en contrat de travail à durée déterminée ;
- 24 mois en cas d'embauche en CIE à durée indéterminée. La convention peut être renouvelée deux fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois ; le renouvellement est accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

Est annexée à la convention une notice qui explique la procédure à suivre et contient un rappel des principales dispositions applicables à la convention et au contrat initiative emploi. Afin que le salarié soit également informé de ses droits et obligations, l'employeur doit lui fournir une copie de cette notice.

Quelles sont les caractéristiques du contrat ?

Le CIE est un contrat de travail de droit privé conclu pour

une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Dans tous les cas, il doit faire l'objet d'un écrit et ne peut être conclu avant la signature de la convention liant l'employeur et l'Etat (voir ci-dessus).

Il peut être à temps partiel ou à temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel), sauf lorsque les difficultés d'insertion particulières de la personne embauchée justifient une durée inférieure.

Lorsqu'il prend la forme d'un CDD, le CIE ne peut être rompu avant son terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure. Il peut également être rompu avant son terme, sans que le salarié ait à respecter un préavis, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché pour un CDD d'au moins six mois ou pour un CDI, ou de suivre une formation qualifiante prévue à l'article L. 900-3 du code du travail. En outre, à la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois ; en cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le salarié en CIE bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le CIE est régi par l'article L. 1242-3 du Code du travail et les règles de renouvellement prévues à l'article L. 1243-13 du même code ne lui sont pas applicables). Il en résulte notamment que les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables, de même que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

Quelle rémunération ?

Les salariés titulaires d'un CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans

l'entreprise ou l'établissement. Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Quel accompagnement et quelle formation pour les bénéficiaires ?

Les conventions en vertu desquelles sont conclus les CIE, peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat. Lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, ces actions figurent dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle Emploi ; elles peuvent être prises en compte dans le niveau de l'aide perçue par l'employeur.

Les employeurs peuvent désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail. Le nom de ce tuteur doit être communiqué au salarié (il peut, par exemple, figurer dans le contrat de travail).

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les titulaires d'un CIE peuvent avoir accès à l'ensemble des offres de service du service public de l'emploi (notamment les services de Pôle Emploi), lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable : entretiens individuels avec un conseiller, bilans de compétences approfondis, aide à la définition du projet professionnel...

Quelle aide pour l'employeur ?

Aide financière de l'Etat

La conclusion d'un CIE ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat ainsi conclu et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Le montant de l'aide, déterminé par arrêté du préfet de région, figure dans la convention liant l'employeur et l'Etat. Il tient notamment compte :

- de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle ;
- du statut des employeurs ;
- du secteur d'activité ;
- de la situation des bassins d'emploi ;
- des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires.

La part prise en charge par l'Etat ne peut en tout état de cause excéder 47 % du SMIC horaire brut dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures. Cette aide est versée à l'employeur par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cna-sea). Le versement se fait mensuellement et par avance, selon les modalités précisées par la convention et sous réserve que l'employeur remplisse l'ensemble de ses obligations.

Les embauches en CIE ouvrent droit aux exonérations de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale, notamment la réduction dite « Fillon ». Toutefois, les exonérations applicables en ZFU, en ZRR ou en ZRU n'étant pas cumulables avec une autre aide à l'emploi, l'employeur devra opter soit pour l'exonération applicable à ce titre, soit pour l'aide au titre du CIE.

Non prise en compte dans les effectifs

Pendant toute la durée de la convention mentionnée ci-dessus, les bénéficiaires des CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur, des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans quels cas le reversement des aides peut-il être exigé ?

La résiliation de la convention pour rupture du CIE

La rupture du contrat de travail, en CDI ou en CDD, à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention entraîne immédiatement la résiliation de plein droit de la convention Initiative Emploi et le reversement intégral des aides déjà perçues.

Toutefois, les aides reçues ne font pas l'objet d'un reversement dans les cas suivants :

- faute du salarié ;
- force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée (li-

licenciement ne pouvant être prononcé que sous réserve d'impossibilité de reclassement ou de refus de la proposition de reclassement par le salarié) ;

- rupture au titre de la période d'essai ;
- rupture du fait du salarié ou rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties (notamment afin de permettre au salarié d'occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou de suivre une formation conduisant à une qualification) ;
- embauche du salarié par l'employeur.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement restent acquises à l'employeur.

La dénonciation de la convention

L'absence d'une condition essentielle du CIE (par exemple : l'entreprise avait procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche) entraîne l'annulation de la convention liant l'employeur à l'Etat : en ce cas, la convention est censée n'avoir jamais existé.

Par ailleurs, en cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, le délégataire de l'Etat signataire de la convention peut dénoncer la convention. Il doit informer l'employeur de son intention de dénoncer la convention, et les motifs invoqués. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations.

Dans ces deux cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement intégral des aides déjà perçues. Le délégataire de l'Etat signataire de la convention informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de cette dénonciation.

L'employeur doit signaler à au délégataire de l'Etat signataire de la convention et au Cnasea, dans un délai de 7 jours francs, toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention. Il doit signaler, dans les mêmes conditions, toute suspension du contrat.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de la rémunération, les aides cessent également d'être

versées pendant la durée de cette suspension. Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant cette suspension (notamment en cas d'arrêt maladie avec maintien de la rémunération), l'aide continuera d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur. Les cas de suspension sont les mêmes que pour les salariés de droit commun. S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. Comme pour tous les CDD, la suspension du CIE, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Contacts

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Cité Administrative Travot

BP 789

85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. : 02.51.45.21.00 - Fax. : 02.51.37.88.51

www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr