

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

Le CIE a été modifié par la Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. La nouvelle version de ce contrat est entrée en vigueur le 1er Mai 2005.

Quels sont les employeurs bénéficiaires ?

Tous les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage en application des articles L 351-4 et 351-12,3° et 4° du code du travail (établissements industriels et commerciaux, groupements d'employeurs, professions libérales, syndicats professionnels, association,..) à l'exception des particuliers employeurs.

Conditions à remplir :

L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations sociales et contributions fiscales.

Il ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat.

De même, l'embauche ne doit pas être la conséquence directe du licenciement d'un salarié sous CDI.

Pour quels salariés ?

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Chaque année, les acteurs locaux du service public de l'emploi détermineront plus précisément les publics éligibles en fonction du marché local de l'emploi.

Quelles sont les caractéristiques de la convention

Une convention doit être conclue avec l'ANPE avant la signature du CIE.

La durée de la convention, qui peut être renouvelée deux fois, ne peut excéder le terme du CDD ou 24 mois en cas de CDI . Le renouvellement doit être exceptionnel. Il dépend de la situation du salarié par rapport à l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale de l'emploi.

La convention peut prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle, de VAE ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à favoriser la réalisation du projet professionnel des bénéficiaires de CIE.

Quelles sont les caractéristiques du contrat

Le CIE est un CDI ou un CDD.

La durée maximale du CDD est de 24 mois.

Les règles concernant le nombre maximal de renouvellement des CDD ne lui sont pas applicables . Il n'y a pas lieu de verser une prime de précarité à l'issue du CDD.

Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel (minimum 20 heures par semaine sauf quand la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée).

Le salarié perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC.

Le contrat peut être rompu sans préavis par le salarié s'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée, ou en CDD d'au moins 6 mois ou d'un stage de formation professionnelle continue.

A la demande du salarié, le CIE pourra être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à un CDI ou à un CDD d'au moins 6 mois. Si celle-ci s'avère concluante, le CIE est rompu sans préavis.

Quelles sont les aides financières pour l'employeur ?

L'employeur perçoit mensuellement une aide financière de l'Etat pendant 24 mois si l'embauche se fait sous CDI ou jusqu'au terme du CDD.

L'aide est modulée en fonction de la situation du bénéficiaire, de la catégorie à laquelle appartient l'employeur, des initiatives en matière d'accompagnement et de formation professionnelle en faveur du bénéficiaire, des conditions économiques locales et de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi.

Fixée chaque année par arrêté, son montant ne peut dépasser 47% du taux brut du SMIC par heure travaillée.

Attention

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention, cette dernière est résiliée de plein droit et les aides perçues doivent être reversées.

EXCEPTIONS : faute du salarié, force majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée, rupture au titre de la période d'essai, rupture du fait du salarié ou rupture résultant de la volonté claire et non équivoque à la fois de l'employeur et du salarié, embauche immédiate du salarié par l'employeur sur un autre poste.

Pendant la durée de la convention, les bénéficiaires des CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel exception faite pour les dispositions concernant la tarification des risques accidents du travail et de maladies professionnelles.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Signer une convention de CIE avec l'ANPE de votre secteur d'activité avant l'embauche.

Cette aide est-elle cumulable ?

Le CIE ne donne pas accès à une exonération spécifique de cotisation sociale , mais se cumule avec l'allègement Fillon quand les conditions de rémunération sont remplies ainsi qu'avec les primes à l'insertion de personnes handicapées de l'Agefiph.