

## Contrat initiative emploi renouvelé

**Observation préalable :** Créé par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur au 1er janvier 2010 ; dans les départements d'Outre-Mer l'entrée en vigueur est prévue pour le 1er janvier 2011. Ce nouveau contrat prend la forme d'un CAE pour les employeurs du secteur non marchand et d'un CIE pour les employeurs du secteur marchand. Les CIE conclus avant le 1er janvier 2010 restent régis par les dispositions antérieures présentées dans cette fiche et ce jusqu'au terme de la convention. La prolongation de la convention CIE postérieurement au 1er janvier 2010 devra s'effectuer sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CUI - CIE. Pour en savoir plus sur le CUI-CIE, consultez notre fiche dans la rubrique mesures d'aides à l'emploi :

[/profil/employeurs/activite\\_generale/vos\\_salaries\\_-\\_les\\_mesures\\_daide\\_a\\_lemploi/contrat\\_unique\\_dinsertion\\_-\\_cie\\_01.html](/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_unique_dinsertion_-_cie_01.html)

*Textes de références :* - Loi de programmation pour la Cohésion Sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005 - Décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif au Contrat Initiative Emploi (CIE) - Circulaire DGEFP n°2005/11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CIE renouvelé

Le CIE est un contrat aidé, réservé aux employeurs du secteur marchand, dont l'objectif est de permettre un accès rapide et durable à l'emploi des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le dispositif Contrat Initiative Emploi (CIE), initialement créé par une loi de 1995 a été renouvelé par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Le CIE n'a pas vocation à s'appliquer dans les départements d'Outre-Mer, à Saint Pierre et Miquelon et à Mayotte : Il est remplacé par le contrat d'accès à l'emploi en Outre-Mer (voir l'espace Outre-Mer/ législation en ligne/ employeurs, la rubrique contrat d'accès à l'emploi).

Depuis le 1er mai 2005, les conventions CIE doivent être conclues en application des règles issues de la loi du 18 janvier 2005, dont les principales dispositions sont décrites ci-après. A partir de cette date, les conditions d'éligibilité des employeurs et des personnes sans emploi bénéficiaires, ainsi que les montants des aides de l'Etat seront fixés chaque année par arrêté du Préfet de région en fonction des orientations définies par le Service Public de l'Emploi Régional (SPER).

### Qui peut embaucher en CIE ?

D'une manière générale, les employeurs qui peuvent conclure un CIE sont : - ceux qui cotisent au régime d'assurance chômage : c'est à dire les employeurs qui sont affiliés au régime d'assurance chômage, mais également les entreprises, sociétés et organisme en régime d'auto assurance tels les EPIC des collectivités territoriales, les chambres des métiers, etc., - les employeurs de pêche maritime, - les associations, - les groupements d'employeurs. La conclusion d'un CIE peut être refusée : - Lorsque l'employeur a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat ou lorsque l'embauche sous CIE est la cause directe du licenciement d'un salarié en CDI. - Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement des cotisations et contributions sociales. - Dans les cas où l'employeur ou le salarié ne correspond pas au public visé par le Service public de l'emploi régional (SPER). - Lorsque le pôle emploi juge inopportun le recours au CIE par décision motivée.

### Les bénéficiaires

Le champ des personnes éligibles au CIE est défini de manière large afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés. Ainsi, chaque année, le SPER propose au préfet de région d'arrêter les catégories de personnes éligibles au CIE au vu du diagnostic territorial.

### Formalité préalable à la conclusion du contrat

Préalablement à la conclusion d'un contrat initiative emploi, une convention doit être signée entre le pôle emploi et l'employeur. Cette convention détermine le montant de l'aide de l'Etat, les engagements respectifs de l'employeur, du salarié et des services publics de l'emploi. Elle peut également prévoir à la charge de l'employeur des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience au profit du salarié embauché en CIE. Les conventions CIE sont conclues pour une durée maximale de 24 mois, renouvellement

*Document d'information synthétique établi à la date du 31/05/11*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

compris. Pour en savoir plus sur cette convention, consultez sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, la rubrique Informations pratiques > Fiches pratiques > contrats de travail > CIE renouvelé :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/contrats.109/le-contrat-initiative-emploi-cie.7744.html>

## Contrat de travail

Le contrat conclu en application de la convention CIE est un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être obligatoirement écrit. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel. La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf exception notamment en raison des difficultés rencontrées par le salarié pour effectuer cet horaire.

## Salaires sous CIE et effectif de l'entreprise

Pendant toute la durée de la convention CIE (soit 24 mois au maximum) le salarié n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise exception faite en ce qui concerne la tarification accidents du travail et maladies professionnelles. Au-delà des 24 mois, le salarié entre en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

## Rémunération

La rémunération versée au salarié en CIE ne peut être inférieure au SMIC, et doit être conforme aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

## Suspension du CIE

En dehors des cas de suspension de droit commun (maladie, maternité etc), le salarié en CIE a la possibilité de demander la suspension du contrat afin d'effectuer une période d'essai afférente à un emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le CIE pourra être rompu sans préavis.

## Les cas de rupture du CIE

### - Le CIE est conclu pour une durée indéterminée :

Il peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou par accord entre les parties.

### - Le CIE est conclu pour une durée déterminée :

Il ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf en cas de faute grave du salarié, de force majeure, lorsque le salarié a trouvé un emploi en CDI ou un CDD d'au moins 6 mois ou lorsque cette rupture lui permet de suivre une formation qualifiante.

## Les aides de l'Etat

L'Etat prend en charge une part du SMIC brut multiplié par le nombre d'heures travaillées, dans la limite du temps de travail inscrit dans la convention. C'est un arrêté du préfet de région qui détermine la part prise en charge par l'Etat en fonction notamment : - Des caractéristiques des bénéficiaires du CIE - Du statut de l'employeur et de ses efforts en matière de formation professionnelle, de tutorat, et de validation des acquis de l'expérience. - De la situation du bassin d'emploi En tout état de cause, cette aide ne peut excéder 47% du SMIC horaire brut. Le versement de cette aide est interrompu lorsque le contrat de travail est rompu ou suspendu. L'aide de l'Etat est cependant versée au prorata des sommes versées par l'employeur, lorsque ce dernier maintient la rémunération du salarié en cas de suspension du contrat.

## Les exonérations sociales

Les embauches sous CIE ne bénéficient pas d'une exonération spécifique attachée au CIE. Les contrats CIE sont cumulables avec la réduction dite « FILLON ». En revanche, les exonérations pour les zones franches urbaines (ZFU), pour les zones de re-dynamisation urbaine (ZRU) et pour les zones de revitalisation rurale (ZRR) n'étant pas cumulables avec une autre aide à l'emploi, vous devez donc choisir entre l'exonération prévue pour ces zones et les exonérations accordées pour l'embauche d'un salarié sous CIE.

## Remise en cause des aides et exonérations perçues

Certaines situations peuvent entraîner le reversement des aides déjà perçues par l'employeur et le paiement des cotisations patronales ayant fait l'objet d'exonération, il s'agit notamment : - De la résiliation de la convention suite à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. - De la dénonciation de la convention par le pôle emploi, lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations. Le reversement des aides et le paiement des cotisations ne sont pas dus dans les cas suivants : - Rupture du contrat pour faute du salarié, force majeure, ou sur accord des parties. - Rupture anticipée d'un CDD pour permettre au salarié d'occuper un emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou de suivre une formation qualifiante. - Rupture de fait du salarié. - Rupture au titre de la période d'essai. - Licenciement pour inaptitude médicalement constatée. - Lorsque le salarié a été immédiatement embauché par l'employeur sur un autre poste.